

**รายงานการประชุมทางวิชาการระดับชาติ  
ด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2555  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

**Proceeding of the 5th National Conference on  
Business and Economy 2012  
Faculty of Management Science  
Khon Kaen University**



ดำเนินการโดย: ศูนย์วิจัยธุรกิจและเศรษฐกิจอีสาน (ECBER)  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002  
โทรศัพท์ 0-4320-2566 โทรสาร 0-4320-2567  
<http://www.ecberkku.com> E-mail : [ecber.kku@gmail.com](mailto:ecber.kku@gmail.com)

สสว.

DEC 2012



### บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ศุทธชัย

ผู้ตรวจอ่านบทความวิจัย

รองศาสตราจารย์มันทนา สามารถ

รองศาสตราจารย์สุเมธ แก่นมณี

รองศาสตราจารย์อ่อนงค์นุช เทียนทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.กัลปพฤกษ์ ผิวทองงาม

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี เจริญวานิช

รองศาสตราจารย์ ดร.นพมาศ สุวชาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ปทุมนากุล

รองศาสตราจารย์ ดร.นิติพล ภูตะโชติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตพา แสนชัยธร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก่อพงษ์ พลโยธา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิรชญา มณีเนตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี แสงชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ศุทธชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จันทร์จรัส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวรรณ ศรีเจริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินคณา สมสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรุณ ตันตระบัณฑิตย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรงค์ หงส์งาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ นัยพินิจ

ดร.ศิริรักษ์ ขาวไชยมหา

ดร.สุทิน เทียนวิวัฒน์

ดร.ภูมิสิทธิ์ มหาสุวีระชัย

ดร.นงนิตย์ จันทร์จรัส

ดร.ชลฤทัย โกวรรณะกุล



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

The relationship between motivations of work with a good behavior of the Organization Citizenship  
Behavior of Provincial Electricity Authority staff in Phetchaburi Province

ทิพย์อาภา เนตรนิรมล<sup>1</sup>

สิริพัทธ์ เกื้อกุล<sup>2</sup>

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 213 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ วิเคราะห์ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี 2) ประชากรเป้าหมายส่วนมากมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น คือ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานของได้ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาภายในองค์กร

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

The purpose of this research is 1) To study the nature of motivation of working and the behavior of the organization citizenship behavior. 2) To study the relationship between the motivation of working and organization citizenship behavior. Instruments used in research are "Questionnaire" The target population for the study is Provincial Electricity Authority staff of 213 people in Phetchaburi. Data analysis by using statistical

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรบัณฑิต (เอกสาขา วิชาธุรกิจทั่วไป) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup>นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรบัณฑิต (เอกสาขา วิชาธุรกิจทั่วไป) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>3</sup>อาจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



tools. Analysis Percentage, Average, Standard deviation and hypothesis testing with correlation coefficient.

The results show that 1) the motivation of work is related to the organization citizenship behavior. 2) Most of the target population is positively correlated with the degree of motivation in the workplace and behavior to consider to others is the ability to solve problems of the work. Perform the assignment seriously and Able to fix problems within the organization.

**Keywords:** Motivation of working, The Organization Citizenship Behavior, Provincial Electricity Authority in Petchaburi

## บทนำ

ในการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เพราะองค์กรถือเป็นสถานที่รวมตัวของสมาชิกในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น สมาชิกขององค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดกับการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารองค์กรนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหมายถึงการทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์กร และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ และส่งผลให้พนักงานมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการทำงาน และให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานและให้บริการด้วยความเต็มใจ และมีความภูมิใจในอาชีพของตน หากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะ ไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ยากต่อการปกครอง และการดูแลองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคล และต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานของคนต่างกัน คนบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้เงินเดือนค่าจ้างเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจมีความต้องการทางด้านจิตใจ ในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่าง ๆ ในองค์กร หรืออาจต้องการที่จะมีฐานะหรือ ตำแหน่งต่าง ๆ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะมีแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และในตัวบุคคลใด บุคคลหนึ่ง แรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่น แตกต่างกันไปตามกาลเวลา (ชงชัย, 2543) แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ และช่วยให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงาน การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจ ถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (สาโรช, 2542 อ้างถึงใน ณีฎฐิกา, 2552) องค์กรจึงต้อง



สร้างแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้โดยเต็มความสามารถของตนเอง และเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อการทำงานในองค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำให้พนักงานสามารถร่วมใช้ชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง การคำนึงถึงผู้อื่นด้วยการเห็นอกเห็นใจ ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา คือ การยับยั้งการกระทำบางอย่าง การอดทนอดกลั้นต่อความขัดข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือความเครียด ( วิโรจน์, 2553) สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความสมัครใจและยินดีในส่วนที่ไม่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี การดำเนินธุรกิจนั้นไม่ได้มีเพียงแต่บริษัทเอกชนเท่านั้นที่ต้องการการแสวงหากำไรจากการทำธุรกิจ แม้แต่องค์กรของภาครัฐ อย่างรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ก็ได้เริ่มมีการบริหารงาน และวางแผนการดำเนินงานขององค์กรในเชิงธุรกิจ เพื่อสร้างความประทับใจและให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีอีก เนื่องจากปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี เริ่มมีคู่แข่งจากการเข้ามาของบริษัทเอกชนที่เข้ามาผลิตกระแสไฟ และจำหน่ายกระแสไฟ นอกจากนี้ยังมีการให้บริการกับลูกค้าซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่ และสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการแข่งขันที่สูงขึ้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีจึงต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ และสามารถเทียบชั้นกับเอกชนได้ นอกจากนี้การเพิ่มศักยภาพการทำงานในองค์กรให้มีระดับความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น จะนำมาซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงการบริหารพนักงานภายในองค์กร เพราะฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเข้าสู่การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นมา ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การสร้างแรงจูงใจจะส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานอีกทั้ง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย เพราะการที่พนักงานมีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะยิ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

### นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของงานวิจัยให้ตรงกัน ดังนี้



1. **แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง** สภาวะของบุคคล หรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า และเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี

1.1 **ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง** การที่บุคคลสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้ เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน

1.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง** การได้รับการยอมรับ การยกย่อง ชมเชย ความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือ จากบุคคลหน่วยงานต่างๆ

1.3 **ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง** การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เกร่งกรัด ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จเป็นอย่างดี

1.4 **นโยบายและการบริหาร หมายถึง** การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การวางแผนงาน และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน

1.5 **ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง** ความสนิทสนมใกล้ชิด การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกันเป็นอย่างดี รวมถึงการทำงาน ร่วมกันและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

2. **พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง** การแสดงพฤติกรรมของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีภายในองค์กรในการทำงาน พฤติกรรมที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี กระทำโดยไม่ถูกบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็น พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีลักษณะนอกเหนือบทบาทปกติ

2.1 **พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หมายถึง** การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสมัครใจในการทำงานและยินดีทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อดทนต่อปัญหา หรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่พอใจ

2.2 **พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง** พฤติกรรมที่มุ่งแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์ ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น

2.3 **พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง** พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความ รับผิดชอบ เชีงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่แสดงความคิดเห็น แต่ควรให้ความสนใจ เกี่ยวกับข้อมูล หรือประกาศต่างๆ ที่ติดไว้ในองค์กร

2.4 **พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ หมายถึง** พฤติกรรมที่พนักงานทำงานตาม ภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่



ค่าที่สุด เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยดูแลรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื่อฟังกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

**2.5 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ** หมายถึง พฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่า จะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ตึงเครียด หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

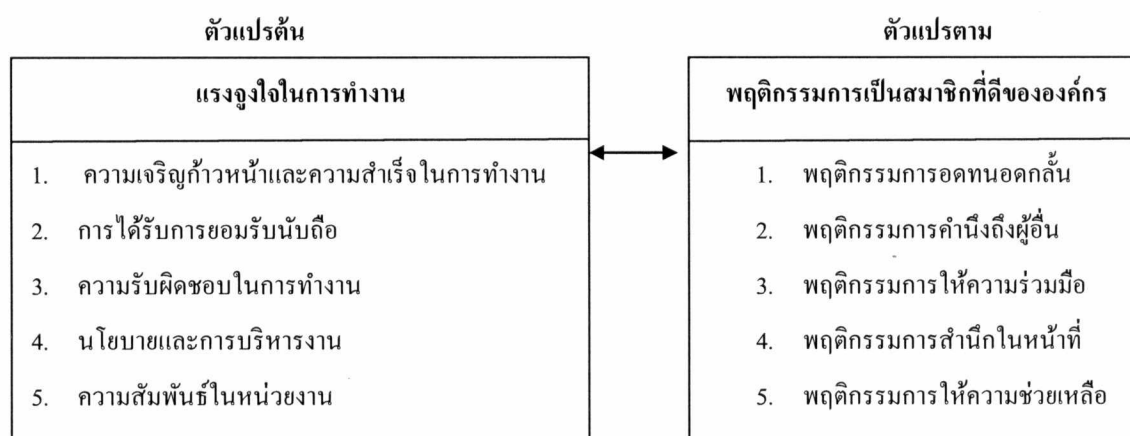
### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย โดยมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจากแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 อ้างถึงใน ชมพูนุช, 2551) ที่อธิบายถึงปัจจัยจูงใจให้พนักงานพอใจในงานที่ทำ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งศึกษาความต้องการของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจทั้งทางด้านความต้องการการดำรงอยู่ การสร้างสัมพันธภาพ และการเจริญเติบโต นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961, อ้างถึงใน กฤษณา, 2545) มาเชื่อมโยงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1964 อ้างถึงใน ชมพูนุช, 2551) และนำมาปรับให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยสามารถนำเนื้อหาารวมกัน ทำให้ตัวแปรลดลงเหลือ 5 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 1. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความรับผิดชอบในการทำงาน 4. นโยบายและการบริหาร 5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยยึดหลักแนวคิดของ Organ (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2553) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมดังกล่าวออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากแนวคิดของ Organ (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2553) มีความครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ อย่างชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถอธิบายพฤติกรรมในแต่ละด้านได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำหลักความคิดของ Greenberg and Robert (1993 อ้างถึงใน รดา, 2549) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2553) พร้อมกับปรับให้สอดคล้องกับพนักงาน



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยคงเหลือตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้ 1. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 4. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 5. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้



#### ภาพกรอบแนวความคิดการวิจัย

#### ระเบียบและวิธีการวิจัย

##### ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 213 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 213 ชุด

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการจากเอกสารตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้





1. แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี 3) ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี 4) ข้อเสนอแนะ

2. ร่างแบบสอบถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษา

3. การวัดตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยมีการสร้างข้อคำถามรวม 25 ข้อ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ประกอบด้วย พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยมีการสร้างข้อคำถามรวม 22 ข้อ

#### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำมาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ในเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย

2. การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของตัวแปรแต่ละด้าน อยู่ระหว่าง 0.337 – 0.972 ซึ่งสอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.04 ขึ้นไป (Hair, 1995)

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นค่าที่ชี้ให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงใด โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Chonbach's Alpha) โดยใช้วิธีของ (Cronbach) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากการคำนวณปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้ตามเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.6 (Sekaran, 2003)



4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงด้วยสถิติจากประชากรตัวอย่างทดสอบแล้วไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามจริง จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลให้กับประชากรเป้าหมายในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ 1) สถิติพรรณนา คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยตัวสถิติ Pearson's correlation เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

#### ผลการวิจัย

ภายหลังจากการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 213 ชุด โดยแจกแบบสอบถามในส่วนของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 167 ชุด และ แจกแบบสอบถามในส่วนของกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ จำนวน 46 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลพบว่าข้อมูลจำนวน 200 ชุด มีความถูกต้องและสมบูรณ์ โดยคิดเป็นร้อยละ 93.90 จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของผลการคำนวณ ดังนี้

ประชากรเป้าหมาย พบว่า เพศชาย (ร้อยละ 57.5) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 49.5) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 61.5) มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ 27.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท (ร้อยละ 34.5) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 30.0) มีตำแหน่งงานในตำแหน่งพนักงานช่าง (ร้อยละ 32.0) ปฏิบัติงานในแผนกบริหารงานทั่วไป (ร้อยละ 19.5)



**ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจในการทำงานของ  
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม**

แรงงูใจในการทำงาน	Mean	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน	3.80	0.32	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.73	0.37	มาก
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.06	0.49	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.95	0.54	มาก
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.89	0.36	มาก
<b>แรงงูใจในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงูใจในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 และเมื่อพิจารณารายละเอียดในรายด้านแล้วพบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

**ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม**

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Mean	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.92	0.49	มาก
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.97	0.32	มาก
3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.01	0.42	มาก
4. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.22	0.42	มาก
5. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.10	0.48	มาก
<b>พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณารายละเอียดในรายด้านแล้วพบว่า พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พฤติกรรมการ



ค่านึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 พฤติกรรมการสำนึก  
ในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก  
ที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

( n = 200)

ตัวแปร (Variable)	แรงจูงใจในการ ทำงาน (WM)	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร (OCB)
$\bar{X}$	3.89	4.04
S.D	0.27	0.30
แรงจูงใจในการทำงาน (WM)	-	
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	.160*	-

\*\*  $p < 0.01$  , \*  $p < 0.05$

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) จาก  
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม  
คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ เท่ากับ .160 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการ  
ทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย  
ข้อที่ 1

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี อภิปรายผลการศึกษาคตามทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน  
ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน  
ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นอกจากนี้ยัง  
ประกอบด้วยทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่อดทนอดกลั้น



พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายเปรียบเทียบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับแรงจูงใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ และคณะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหรือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร” ซึ่งเมื่อนำมาจำแนกรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมาก เนื่องจากพนักงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจึงทำให้ต้องรับผิดชอบในส่วนของตนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี มีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าการได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นไปได้ว่าการทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีการก้าวหน้าเป็นลำดับขึ้นไปตามอายุของงาน และตามอาวุโสของงานจึงทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ไม่เหมือนกับงานเอกชนที่ต้องการการแข่งขันสูง จึงทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่างานรัฐวิสาหกิจ

ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา” ซึ่งเมื่อนำมาจำแนกรายด้านพบว่า พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎาฐ (2547) ที่ศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน” รองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และน้อยที่สุดคือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเป็นอย่างดี มากกว่าความต้องการทางด้านสังคม เพราะงานรัฐวิสาหกิจมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่สูง เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาของชิ้นงานที่แน่นอน ด้วยผลสรุปของงานวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอันเนื่องมาจากงานรัฐวิสาหกิจไม่เพียงแต่มีการทำงานที่มีการกำหนด



ระยะเวลาของชิ้นงานเท่านั้นแต่งานรัฐวิสาหกิจนั้นยังมีหน้าที่ที่ต้องคิดต่อ พบปะกับลูกค้า และยังมีบริการให้ปรึกษาลูกค้าที่แตกต่างกันอยู่เสมอ จึงเป็นผลให้พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรมีการจัดการจัดการที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาคภูมิใจในตัวองค์กร จะเห็นได้ว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย คือ เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานมีการส่งพนักงานเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น โดยมีความอดทนต่อการทำงาน หรือทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส ไม่ว่าจะเป็นการสับเปลี่ยนวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานอาสาที่จะช่วยเหลืองานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ นอกจากนี้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นหน่วยงานที่มีนโยบาย และการบริหารงานที่ดี ว่าจะเป็เงินเดือน สวัสดิการ กฎระเบียบในการทำงานอย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การวิจัยในเรื่องของความสัมพันธ์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

## ประโยชน์

### 1. ประโยชน์เชิงทฤษฎีและการวิจัยในอนาคต (Theoretical Contributions and Future Direction for Research)

งานวิจัยเรื่องนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎี คือ การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน และทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้นำมาประยุกต์ใช้เข้ากับงานวิจัยเรื่องนี้ทำให้เกิดการบูรณาการ ในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน นโยบายในการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนทางด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร จะแสดงให้เห็นถึงการสร้างพฤติกรรมที่ดีในองค์กร เช่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



นอกจากนี้สามารถนำวิจัยมาใช้ในการต่อยอดการวิจัยได้ โดยอาจมีการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือทำตาม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งจะทำการศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## 2. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานที่สามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งภายในแผนกของตน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย นอกจากนี้งานวิจัยยังสามารถชี้ให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ รวมถึงงานราชการประเภทอื่น ๆ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขององค์กรต่อไป สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยซึ่งเป็นการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ควรจะมีการศึกษาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากพนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการทำงานของพนักงานแต่ละจังหวัด เพื่อนำมาเปรียบเทียบพฤติกรรมของพนักงานในเรื่องของการทำงานแต่ละจังหวัด เพื่อแสดงให้เห็นประสิทธิภาพและคุณภาพของพนักงานที่แตกต่างออกไป

### สรุป

จากการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็น มาก

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



## เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา พิทักษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยม กับคุณภาพการให้บริการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษฎา วัฒนานันท์. 2551. ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชนินทร์ จักรภพโยธิน. 2554. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วารสารวิทยบริการ ปีที่ 22 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม: 97 - 118
- ชมพูช สุบรรณรักษ์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐิกา บุรณกุล. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธัญรดา จิตสุรผล. 2553. แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรวุฒิ ศรีสุวรรณ. 2549. ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดต่อการบริการด้านระบบสื่อสารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา





บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน  
คูสิต.

รดา อุดมอนุภาพสุข. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจใน  
งาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้  
การสนับสนุนจากองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์  
มนุษยศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม: 65 - 81

ปิยะ ฉันทวัฒนากุล. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นพดล ชงชัย. 2546. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความทุ่มเทในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สฎาฐ ธีระวิชิตระกูล. 2547. การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน - ตุลาคม:  
15 - 28

สุพิมพา วัฒนาลังขโสภณ. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรีและฝ่ายปฏิบัติการ  
เครือข่าย (เขต 1 ภาค 4). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าพระนครเหนือ.



เอกชัย อภิศักดิ์กุล. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 26 ฉบับที่  
3 เดือนกันยายน – ธันวาคม: 47 – 57.

อุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม และคณะ. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการ  
พยาบาลการรับรูดของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร. วารสาร  
สาธารณสุขและการพัฒนา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม: 143 – 153

Hair, Joseph F. 1995. Multivariate data analysis with readings. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

Sekaran Uma. 2009. Research Methods for Business: A skill Budding Approach, : John.