



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

**THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION OF WORK WITH A GOOD
BEHAVIOR OF THE ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY STAFF IN PHETCHABURI PROVINCE**



By
Tiparpa Nedniramon
Siripank Kuakul

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Bachelor of Arts Program in General Business Management

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” เสนอโดย นางสาว
ทิพย์อาภา เนตรนิรมล และ นางสาวสิริพัทธ์ร์ เกื้อกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

การวิจัย เรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” ได้ผ่านการนำเสนอในการประชุม
วิชาการระดับชาติ ด้านธุรกิจและเศรษฐกิจอีสาน ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 4
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ณ.ห้องออคิด บอลรูม 2-3 โรงแรมพูลแมน ขอนแก่น ราชาออคิด จังหวัด
ขอนแก่น



.....
(อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษภักดิ์เกษม)
อาจารย์ที่ปรึกษา
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผลงานวิทยนัศึกษาระดับปริญญาตรี

(อาจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

12510061, 12511068: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร / การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

ทิพย์อาภา เนตรนิรมล, สิริพัทธ์ เกื้อกูล : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 85 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 213 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ วิเคราะห์ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 2) ประชากรเป้าหมายส่วนมากมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับความจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานของได้ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาภายในองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา 1 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

12510061, 12511068: GENERAL BUSINESS MANAGMANT

KEYWORD: MOTIVATION OF WORKING/ THE ORGANIZATION CITIZENSHI
BEHAVIOR / PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY IN PHETCHABURI
TIPARPA NEDNIRAMON AND SIRIPHANK KUAKUL: THE RELATIONSHIP
BETWEEN MOTIVATIONS OF WORK WITH A GOOD BEHAVIOR OF THE
ORGANIZATION CITIZENSHI BEHAVIOR OF PROVINCIAL ELECTRICITY
AUTHORITY IN PHETCHABURI. RESEARCH ADVISOR: VIROJ JADESADSLUG, Ph.D.
85 pp.



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 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.



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2011

Students' signatures 1 2.....

Research Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และชี้แนะแนวทางตลอดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยแก่ข้าพเจ้าจนเสร็จสมบูรณ์ พร้อมทั้งขอขอบคุณ คุณไพชยนต์ โสภณพินิจ ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอชะอำ คุณอนันต์ วัฒน ทงสีไพล ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี และคุณสุรชัย เอี่ยมเจริญศักดิ์ ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ในเรื่องของการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จมาได้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ และรุ่นพี่บัณฑิตมหาวิทยาลัยทุกคน รวมไปถึงผู้มีพระคุณที่มีได้เอื้อนาม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือจนการวิจัยในครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

ประโยชน์อันใดที่พึงมีจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านและหากงานวิจัยฉบับนี้มีความผิดพลาดหรือบกพร่องประการใด ต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	7
ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	7
องค์ประกอบของแรงจูงใจ	9
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	16
ความหมายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	16
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	18
ประเภทของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	20
ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	23
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	25
งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	27
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี	29

บทที่	หน้า
3	31
วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	32
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
4	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี	37
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี	41
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี	46
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อ ทดสอบสมมติฐาน	60
5	65
สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผลการวิจัย	66
ประโยชน์	68
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก แบบสอบถาม	76
ประวัติผู้วิจัย	83

ผลงานวิจัยขั้นต้นที่ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Chonbach's Alpha) ในด้านแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	33
2	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ.....	37
3	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามช่วงอายุ.....	37
4	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
5	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน.....	38
6	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	38
7	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ.....	39
8	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	39
9	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามแผนกการปฏิบัติงาน.....	40
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม.....	41
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ ในหน่วยงาน.....	42
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม.....	43
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน.....	44
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านนโยบายและการบริหาร.....	44
15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	45

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวม.....	47
17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกรอดทน อดกลืน.....	47
18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกร การคำนึงถึงผู้อื่น.....	48
19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกร ให้ความร่วมมือ.....	49
20	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกร สำนึกในหน้าที่.....	49
21	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกร ให้ความช่วยเหลือ.....	50
22	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี.....	51
23	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้านของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี.....	52
24	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพ ทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี.....	54

ตารางที่

หน้า

25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพ ทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี.....	61
----	---	----



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เพราะองค์กรถือเป็นที่รวมตัวของสมาชิกในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น สมาชิกขององค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดกับการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารองค์กรนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหมายถึง การทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์กร และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ และส่งผลให้พนักงานมีปฏิริยาตอบสนองต่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ บริการด้วยความเต็มใจ และมีความภูมิใจในอาชีพของตน หากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะ ไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ยากต่อการปกครอง และการดูแลองค์กร นอกจากนี้ถ้าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคล และต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานของคนต่างกัน คนบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้เงินเดือนค่าจ้างเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางด้านจิตใจ ในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่าง ๆ ในองค์กร หรืออาจต้องการที่จะมีฐานะหรือ ตำแหน่งต่าง ๆ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะมีแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และในตัวบุคคลใด บุคคลหนึ่งแรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่น แตกต่างกันไปตามกาลเวลา (ชงชัย 2543: 379-380) แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ และช่วยให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงาน การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือใน

การทำงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจ ถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้นปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และ เกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (สาโรช 2542: 14) องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้โดยเต็มความสามารถของตนเอง และเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อการทำงานในองค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานนอกเหนือจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำให้พนักงานสามารถร่วมใช้ชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง การคำนึงถึงผู้อื่นด้วยการเห็นอกเห็นใจ ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา คือ การยับยั้งการกระทำบางอย่าง การอดทนอดกลั้นต่อความขัดข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือความเครียด วิโรจน์ เจริญกุล (2553 : 65 - 81) สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ (สามารถทำให้พนักงานเกิดความสมัครใจและยินดีใน ส่วนที่ไม่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

การดำเนินธุรกิจนั้น ไม่ได้มีเพียงแต่บริษัทเอกชนเท่านั้นที่ต้องการการแสวงหากำไรจากการทำธุรกิจ แม้แต่องค์กรของภาครัฐ อย่างรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ก็ได้เริ่มมีการบริหารงาน และวางแผนการดำเนินงานขององค์กรในเชิงธุรกิจ เพื่อสร้างความประทับใจและให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีอีก เนื่องจากปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี เริ่มมีคู่แข่งขึ้นจากการเข้ามาของบริษัทยักษ์ใหญ่ที่เข้ามาผลิตกระแสไฟ และจำหน่ายกระแสไฟ นอกจากนี้ยังมีการให้บริการกับลูกค้าซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่ และสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการแข่งขันที่สูงขึ้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จึงต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ และสามารถเทียบชั้นกับเอกชนได้ นอกจากนี้การเพิ่มศักยภาพการทำงานในองค์กรให้มีระดับความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น จะนำมาซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงการบริหารพนักงานภายในองค์กร เพราะฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเข้าสู่การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นมา ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การสร้างแรงจูงใจจะส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานอีกทั้ง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย เพราะการที่พนักงานมีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะยิ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาประกอบกับผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงาน

1. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. นโยบายและการบริหารงาน
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น
2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น
3. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ
4. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่
5. พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. แรงจูงใจในความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
3. แรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
4. แรงจูงใจในความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
5. แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่
6. แรงจูงใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปรต้น ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี และพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. 2554 – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 4 สัปดาห์

นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของงานวิจัยให้ตรงกัน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของบุคคล หรือแรงผลักดันที่ถูกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า และเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

1.1 ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน

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

1.3 ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

1.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การวางแผนงาน และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน

1.5 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสนิทสนมใกล้ชิด การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกันเป็นอย่างดี รวมถึงการทำงานร่วมกันและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีภายในองค์กรในการทำงาน พฤติกรรมที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีกระทำโดยไม่ถูกบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีลักษณะนอกเหนือบทบาทปกติ

2.1 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หมายถึง การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสมัครใจในการทำงานและยินดีทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อดทนต่อปัญหา หรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงาน โดยปราศจากความไม่พอใจ

2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์ ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น

2.3 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่แสดงความคิดเห็น แต่ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูล หรือประกาศต่างๆ ที่ติดไว้ในองค์กร

2.4 พฤติกรรมกรดำเนินหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยเหลือและรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื้อฟังกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

2.5 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่า จะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของแผนกต่างๆ พนักงานการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ เอกสาร และ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ชัตติยา (2543) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังทั้งหมดจากภายนอกและภายในซึ่ง ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำสิ่งต่างๆ ให้ สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตาม กระบวนการจูงใจของแต่ละคน

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2528: 221) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความพยายามที่จะชักจูงผู้อื่น แสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ เป็นในรูปสนองความต้องการทางด้าน จิตใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 20) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มี รากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Movere ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Move หมายถึง การเคลื่อนไหว คำ จำกัดความของแรงจูงใจนั้น มีหลายคำที่ใช้แทนกันได้ แต่ความหมายอาจจะแตกต่างกัน

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535: 258) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของ พนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานใน ตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพ การทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

บุญม่น ธนาศุกววัฒน์ (2537: 122) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ (motive) เป็นแรงผลักดันจากภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงขับ (drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ (need) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2541: 106) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับ การกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน

มัลลิกา ต้นสอน (อ้างถึงใน ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ 2546: 5) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมากในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นที่มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ดวงพร หุตะเสวี (2544: 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

ฟลิปโป (Flippo 1971: 70) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือการเร่งเร้า เพื่อทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน อันจะเป็นผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในที่เป็นพลังที่จะดำเนินการใด ๆ หรือแสดงพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ การกระตุ้น หรือการเร่งเร้าที่จะดำเนินการ เพื่อสนองความต้องการ หรือความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจนั้น จะมีทั้งที่ด้วยวิธีการเชิงบวก (ปฏิฐาน) และเชิงลบ (นิเสธ)

กู๊ด (Good 1973: 375) กล่าวว่า แรงจูงใจ แยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ในแนวกว้าง หมายถึง กระบวนการปลุกใจ สนับสนุน และกิจกรรมกำหนดทิศทางบางอย่างในการกระตุ้นพฤติกรรมหรือการสนับสนุนเป้าหมาย 2) เป็นศิลปะในการประยุกต์ใช้เครื่องกระตุ้น และปลุกความสนใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการ

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546: 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน, กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

McClelland (1955) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว จะสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าต่อบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยสิ่งเร้าจากภายใน และภายนอก และจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม นำไปสู่จุดมุ่งหมาย ความสำเร็จ และความต้องการ

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 156) แรงจูงใจในองค์กร จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ทักษะความสามารถในการรับรู้ และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2.2 ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

2.3 ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรทัดฐานนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)

กว่า 40 ปีที่ผ่านมา เกิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมากมายซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาวะแวดล้อม สังคม นิสัย และกระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

3.1 เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

3.2 เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

3.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) คือ ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ David McClelland กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง 3 ประการ ได้แก่

- พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม
- การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

3.2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory) Abraham Maslow (มณฑลรอยตระกูล, 2546 อ้างถึงใน ชมพูนุช สุบรรณรักษ์ 2551: 17) ให้ ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสรีรวิทยา อะไรคือ สาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อ พฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อ สนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการ เป็น 5 ชั้น ได้แก่

- ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
- ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหา ความปลอดภัยทางด้านที่ปกอาศัยและความมั่นคง
- ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็น ความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมี ส่วนร่วม

- ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความ ต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชมและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการ สูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

3.2.3 ทฤษฎี อี.อาร์.จี.ของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) Alderfer (สมยศ นาวิ การ, 2538 อ้างถึงใน ฉัฐยา ไพรสง 2546: 10) ได้เสนอแนวทฤษฎี ERG ซึ่งมีลักษณะย่อทฤษฎี ของมาสโลว์ โดยได้แบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 3 ด้านดังนี้

- ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs = E) จะเป็นความต้องการระดับ ต่ำสุดประกอบด้วยสิ่งจำเป็นในชีวิตหลายอย่างและความต้องการทางด้านวัตถุ ความหิว ความ

กระหาย และที่พ้ออาศัย ความต้องการที่จะได้มีชีวิตอยู่รอด ต้องการเงินเดือน ผลประโยชน์อื่น ๆ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

- ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness Needs = R) ความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น การเป็นสมาชิกของครอบครัว ผู้ควบคุมงาน ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาและเพื่อน การแลกเปลี่ยน การยอมรับ การรับรอง ความเข้าใจ เป็นความต้องการความรักและสังคมซึ่งเหมือนกับความต้องการสังคมและความรักของมาสโลว์

- ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs = G) ความต้องการทั้งหมดที่เกี่ยวกับปัญหาต่างๆควรจำเป็นต้องใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ หรือพัฒนาตนเองซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ(ความต้องการดำรงอยู่สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกับความต้องการชื่นชม (ความต้องการความสัมพันธ์) และความต้องการสร้างสรรค์ (ความต้องการเจริญเติบโต) และพบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่อง (ความต้องการความสัมพันธ์) หรือการแสดงความคิดสร้างสรรค์ (ความต้องการเจริญเติบโต) ก่อนความกังวลต่อความต้องการดำรงอยู่เช่น ความหิว (ความต้องการดำรงอยู่)

3.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Motivation – Hygiene Theory) Herzberg (จูรีย์ อูสาหะ, 2542 อ้างถึงใน ฉัญญา ไพโรสงบ 2546: 16) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เน้นบรรยากาศการทำงาน และบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ เป็นออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1) กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งปัจจัยจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) หากไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็มิได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจ ความเป็นอิสระ ความเป็นอิสระในการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับจากเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร (จรัญ อุสาหะ, 2542 อ้างถึงใน ฉลวย ไพรสงข 2546: 16) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นใจ เป็นออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

- โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ หรือ ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

2) กลุ่มปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบด้วย

- นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

- วิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) ความสามารถ และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับมีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุมีผลได้ทันท่วงทีดีและเหมาะสมมีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

- เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินเดือน ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

- ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

- สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

- ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

Herzberg ให้ความเห็นว่าปัจจัยค่าจูน เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ถ้าปัจจัยค่าจูนไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยค่าจูนจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจูนเพียงใด ก็เป็นเพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่

สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนมีไข้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความปลอดภัยได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจทั้งสองอย่างพร้อมกัน



ภาพที่ 2 กลไกของทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ที่มา: ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร การศึกษาจัดการแผนใหม่. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2543), 406.

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3.2.5 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP

Needs Theory) (สงวน สุทธิเลิศอรุณ อ้างถึงใน กุสุมา จ้อยช้างเนียม 2547: 22) ได้สรุปทฤษฎีความต้องการของ David C. McClelland ว่า McClelland นำเสนอทฤษฎีเอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) และ ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power)

- ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จจึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมี อิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือมีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ

(ความเพียรพยายาม) และวิม้งสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน) นั่นเอง ความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 5 ของ Maslow

- ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และมีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และ เอื้ออาทรต่อกัน ความต้องการนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow

- ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์ ซึ่งความต้องการของ McClelland นี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 ของ Maslow

ตามทฤษฎีของ McClelland ที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัย (อ้างถึงใน กุสุมา จ้อยช้างเนียม 2547: 22) มีความเห็นว่ามีความใกล้เคียงกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow และทฤษฎีความต้องการของ Alderfer การจะสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ก็ด้วยการตอบสนองความต้องการสำคัญทั้ง 3 ประการ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงาน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory) ข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดของนักทฤษฎีทั้ง 4 คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎี ERG Alderfer (Alderfer's ERG Needs Theory) และ ทฤษฎี AAP ของ McClelland (McClelland's AAP Needs Theory) มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน โดยทุกทฤษฎีจะกล่าวถึงการจูงใจโดยพึงให้ตอบสนองความต้องการของบุคคล จึงสรุปเปรียบเทียบทฤษฎีทั้ง 4 เป็นตารางได้ดังนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่อธิบายถึงปัจจัยจูงใจให้พนักงานพอใจในงานที่ทำ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งศึกษาความต้องการของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจทั้งทางด้านความต้องการการดำรงอยู่ การสร้างสัมพันธภาพ และการเจริญเติบโต นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำทฤษฎีความต้องการของ McClelland มาเชื่อมโยงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และนำมาปรับให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยสามารถนำเนื้อหารวมกัน ทำให้ตัวแปรลดลงเหลือ 5 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ

- 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน
- 4) นโยบายและการบริหาร
- 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1. ความหมายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วราดา อุดมอนุภาพสุข (2549:12) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ (องค์กร เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กร ไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยที่ไม่มีผลต่อความดีความชอบของพนักงานอย่างเป็นทางการ

(เอกชัย อภิศักดิ์กุล) (2549: 48) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีใน องค์กรเป็นพฤติกรรมที่พนักงานกระทำโดยไม่ถูกบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรม ที่ไม่ได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มี ลักษณะนอกเหนือบทบาทปกติ (Extra – Role Behavior) เพิ่มเติมจากพฤติกรรมตามบทบาทในงาน ปกติ (In – Role Behavior)

จักรี วงศ์เงิน (2552: 12) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็น พฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่ เกิดขึ้นเองและพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์กร และช่วย ส่งเสริมให้ช่วยปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ณัฐจิภา บุรณกุล) (2552: 6) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการ ตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ เป็นหน้าที่ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจ ปฏิบัติให้องค์กร โดยไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษ

แพรภัทร ยอดแก้ว (2552:52) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือในด้าน ต่างๆ ที่พนักงานมิได้แก่องค์กรนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์กร พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุน องค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับ ให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553: 71) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานและดำรงอยู่ในองค์กรนอกเหนือไปจากข้อกำหนดในบทบาทหน้าที่

Katz & Kahn (1989, quoted in Organ 1991: 275) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

Spector (1996: 257) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่นๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

Schnake & Dumber (1997: 220) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Organ (1997: 85) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง บทบาทพิเศษ หรือบทบาทที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Newstrom และ Davis (1997: 265) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม
Greenberg และ Baron (1997: 370) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Moorhead และ Griffin (2001: 108) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กร

Deshpande (2002: Online.) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าพฤติกรรมนี้ไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ แต่มันคล้ายกับหน้าที่หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์กร ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านี้ เช่น

การตรงต่อเวลา, การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่นๆ, การรับอาสาทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุให้ ต้องกระทำ, การเสนอความคิดสร้างสรรค์ และ การฝึกฝนอยู่เสมอและไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่า ใน การทุ่มเท เพื่อการทำงานของตนอยู่เสมอ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึง พฤติกรรมที่ตนจะละเว้น จากการกระทำอะไรบางอย่าง ถึงแม้ว่าความจริงแล้ว พวกเขาอยากจะทำ เช่น ชอบจ้องจับผิด ผู้ร่วมงาน คนอื่น, มีอารมณ์โกรธง่าย, ชอบบ่นหรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อย, ชอบโต้แย้ง หรือโต้เถียง กับ ผู้อื่นแม้เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ โดยสิ่งเหล่านี้ รวมเรียกว่า Supra-role behaviors ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะละเว้นกระทำ

Greenberg (2002: 128) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์กร

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากความเต็มใจของพนักงาน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้จะส่งผล ดีให้แก่องค์กร และจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ and Konvsky (1989 cited in Spector อ้างอิงใน วรดา อุดมมานุกาพสุข 2549: 13) ได้จำแนกรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบ

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การที่พนักงานอาสาให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการ ทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) การที่พนักงานให้ความสำคัญกับผลกระทบ จากการปฏิบัติงานของตนที่อาจมีต่อบุคคลอื่น และระมัดระวังที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับบุคคลอื่น เพราะตระหนักว่า การปฏิบัติในองค์กรต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้น การกระทำของ ตนเองอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นๆ จึงคำนึงถึงผลกระทบที่บุคคลอื่นจะได้รับจากการกระทำของ ตน เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม เป็นต้น

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะ อดทนอดกลั้นต่อความขัดข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดที่มาจากการทำงาน หรือการ ประสานงานกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงที่จะกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น เช่น ในกรณีพนักงานพบ ปัญหาในการทำงานที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรมได้ แต่การร้องทุกข์นั้นจะเพิ่มภาระให้กับ

ผู้บริหาร และจะทำให้เกิดการโต้เถียงกันยึดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน พนักงานคน นี้จึงอดทน และเลือกที่จะไม่ร้องทุกข์ด้วยความเต็มใจ

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมและเข้าร่วมการประชุม รักษาความลับขององค์กร มีความต้องการพัฒนาองค์กร รักษาภาพลักษณ์ขององค์กร แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เป็นต้น

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงานทำได้ ดีเกินกว่าความต้องการขั้นต่ำขององค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กร เช่น ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัด และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กร ได้เป็นอย่างดี

Greenberg and Baron (1997: 370) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1) ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของ พนักงาน

2) ประการที่สอง พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ ประการที่สาม พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร องค์ประกอบของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยาก สลับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงาน เหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื้อพันกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม กับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่าน ประการต่างๆ มากกว่าที่จะขวางทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ๆ

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะ ยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น และการมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและ อดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาสิ่งทีผิดพลาดขององค์กร”

5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น

3. ประเภทของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Williams และ Anderson (1991, quoted James et al. 2002: 93-108) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals-OCB-I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational - Citizenship Behavior Directed Toward Organization-OCB-O) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

ต่อมา Organ (1997, quoted James et al. 2002: 93-108) ได้อธิบายถึงแนวคิดดังกล่าวว่า OCB-I นั้นได้แก่มิตีของ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ส่วน OCB-O ได้แก่มิตีของ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

จากการทบทวนงานวิจัย เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทบทวนความสำคัญทางทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ และข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคตโดย Podsakoff และคณะ (2000 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว 2553: Online) ผู้วิจัยได้แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้

1) Smith และคณะ (1983) ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1.1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่ช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำงานให้เพื่อนใหม่ช่วยเหลือเพื่อนที่ต้องทำงานหนัก

1.2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของตระหนักรู้ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

หรือเรื่องที่ไร้ประโยชน์พฤติกรรมเหล่านี้มีบางสิ่งที่ยึดติดกับการให้ความร่วมมือ หรือการยอมรับบรรทัดฐานที่กำหนดว่า พนักงานที่ดีควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร

2) Graham (1989) และ Moorman และ Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบดังนี้

2.1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมเน้นที่การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

2.2) พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กรโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

2.3) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่

2.4) พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

3) Graham (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบดังนี้

3.1) พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นการระบุถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์กรและต่อองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง และร่วมมือกับพนักงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์กร

3.2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์กร คำพรณงาน และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ และสิ่งที่ปรารถนาตามกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล การยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ (Obedience อาจหมายถึง การเคารพต่อกฎและคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร)

3.3) พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Organizational Participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์กร แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูลอธิบายผ่านความรู้สึกรับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์กร รวมทั้งให้ความสนใจในการประชุมที่ไม่มีกำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

4) Williams และ Aderson (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบดังนี้

4.1) พฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organizational) หมายถึง พฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่บุคคลที่ไม่สามารถมาทำงานได้ ยึดมั่นกับกฎเกณฑ์เพื่อรักษาคำสั่งงานวิจัยก่อนหน้าให้ชื่อ OCB-O ว่าเป็น Compliance

4.2) พฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลโดยตรง (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individual) หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านวิธีการให้ความช่วยเหลือต่อองค์กร เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาลาป่วยให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวกับพนักงานงานวิจัยก่อนหน้าเรียกว่า Altruism

5) George และ Brief (1992) และ George และ Jones (1999) ได้จัดรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบดังนี้

5.1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Coworker) คือ รูปแบบการให้ความช่วยเหลือด้วยความสมัครใจ ซึ่งสมาชิกในองค์กรจัดให้เกิดความสะดวกสบายต่อบุคคลอื่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในกรณีที่ต้องทำงานเกินกำลัง บอกถึงข้อผิดพลาด และการละเลย โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เมื่อสิ่งนั้นไม่ต้องการให้ทำต่อไป

5.2) พฤติกรรมความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Spreading Goodwill) เป็นวิธีการที่สมาชิกในองค์กรสมัครใจที่จะทำ และนำมาสู่ประสิทธิผลในองค์กร โดยผ่านความพยายามที่จะนำเสนอองค์กรของเขาผ่านชุมชน อย่างไรก็ตามการอธิบายให้คนสนับสนุนองค์กร ดูแล และอธิบายสินค้าและบริการขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่มีคุณภาพสูง และมีการตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า มีการขยายมิตรภาพทางธุรกิจ ซึ่งจะนำมาสู่ประสิทธิผลขององค์กร โดยรับรองว่าองค์กรจะได้รับทรัพยากรที่จำเป็นจากกลุ่มผู้ถือหุ้น

5.3) พฤติกรรมการให้คำแนะนำ (Making Constructive Suggestions) การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรการจัดการงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของลูกค้า ผู้ทำงานผู้ซึ่งผูกพันกับรูปแบบการตอบสนองขององค์กร ความพยายามที่จะค้นหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคล, กลุ่ม, องค์กร

5.4) พฤติกรรมปกป้ององค์กร (Protecting the Organization) เป็นการปฏิบัติด้วยความสมัครใจของสมาชิกในองค์กรที่ปกป้อง หรือรักษาชีวิตและทรัพย์สิน เช่น

การรายงานสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดไฟไหม้ ความปลอดภัยจากการลื้อคประตุ รายงาน
 สิ่งที่น่าสงสัย หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอันตราย การเริ่มให้มีการตรวจเช็คกระบวนการผลิตเมื่อมี
 พนักงานได้รับบาดเจ็บ

6) Borman และ Motowidlo (1997) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
 ขององค์การไว้เป็น 5 รูปแบบคือ

6.1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping and Cooperating With Others) เป็นพฤติกรรมกรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือลูกค้า ความสมัครใจที่จะช่วยเหลือ
 ผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานรวมทั้งพฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อและไม่บ่น

6.2) พฤติกรรมกรสนับสนุนและปกป้ององค์การ (Endorsing, Supporting, and Defending Organizational Objectives) เป็นความภักดีของพนักงานต่อองค์การ
 เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การอยู่ทำงานกับองค์การในระหว่างระยะเวลาที่มีงานหนัก
 และนำเสนอสิ่งที่น่าสนใจในองค์การต่อบุคคลภายนอก

6.3) พฤติกรรมกรปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ (Following Organizational Rules and Procedure) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามคำสั่ง และกฎเกณฑ์ ให้ความ
 เคารพต่ออำนาจปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การและนโยบายการประชุมตามเวลาที่ได้นัดหมาย

6.4) พฤติกรรมความกระตือรือร้น (Persisting with Effort) เป็นความ
 พยายามที่เหนือกว่าปกติในการทำงาน มีความจำเป็นต่อความสำเร็จในงานส่วนตัว รวมทั้งความ
 พยายามอดสาหะและมีสติรู้ผิดชอบชั่วดีและความพยายามอย่างสูงในการทำงาน

6.5) พฤติกรรมกรอาสาสมัคร (Volunteering to Carry out Task Activities) เป็นการอาสาสมัครที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งไม่ได้อยู่ในส่วนของงานที่เป็น
 ทางการ เช่น เสนอแนะการปรับปรุงองค์การความคิดริเริ่มและมีความรับผิดชอบอย่างสูง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

4. ความสำคัญของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ฉันทูฎิกา บูรณกุล (อ้างถึงใน วรดา อุดมอนุภาพสุข 2552: 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ
 ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า อาจช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้ เพราะ
 พฤติกรรมดังกล่าวเป็น “สิ่งหล่อลื่น” กลไกทางสังคม (Social Machinery) ขององค์การที่ช่วยลด
 ความฝืดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ทั้งนี้การที่พนักงานในองค์การมี
 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะสามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จให้กับองค์การได้ ดังนี้

1) ลดความจำเป็นในการต้องดูแลรักษาทรัพยากรที่หายาก ซึ่งมีผลต่อการซ่อม
 บำรุงรักษา

- 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร โดยเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น
- 3) ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงานและระบบจัดการ
- 4) ช่วยให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงานและเข้ากลุ่มงาน
- 5) เพิ่มความสามารถขององค์กรที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีที่สุด โดยการทำให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานด้วยมากขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยยึดหลักแนวคิดของ Organ (1989) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมดังกล่าวออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากแนวคิดของ Organ (1989) มีความครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ อย่างชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถอธิบายพฤติกรรมในแต่ละด้านได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำหลักความคิดของ Greenberg and Baron มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ พร้อมกับปรับให้สอดคล้องกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี โดยคงเหลือตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น
- 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
- 4) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่
- 5) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ธัญรดา จิตสุรผล (2553) ศึกษาแรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน และความเครียดทางด้านร่างกาย พฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงานฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ

ชมพูนุช สุบรรณรักษ์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประสานนครหลวง จำนวน 364 คน พบว่า พนักงานการประสานนครหลวงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวงระดับแรก คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นระดับสุดท้าย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงบวก

วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของเครือเบทาโกรสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ วิจัยเฉพาะพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 238 คน ผลการ วิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความขัดแย้งในองค์กรและ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความขัดแย้ง

ในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ปิยะ ฉันทพัฒนานุกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาซิม่า รับเบอร์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงานความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ความอดสาหพยายาม การตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับดี ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์

ธิดา สุขใจ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) จำนวน 103 คน จากผลการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 18 - 30 ปี รายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000บาท ต่อเดือน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรสและโสด มีภาระรับผิดชอบส่วนเท่ากัน การศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ (two-factor theory) ของ เซอร์ชเบอร์ก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานปฏิบัติงาน พบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

กฤษณา พิทักษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยมของพนักงาน บริษัทฟู๊ด โลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 267 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานผู้ให้บริการที่เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานผู้

ให้บริการที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และค่านิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสามารถให้พยากรณ์การให้บริการได้

รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 347 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรมไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยสำรวจตำรวจภูธรภาค 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 163 คน พบว่า ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สำหรับการทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้งสองด้านกับกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีลักษณะความเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้งสองด้านกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้มีการอภิปราย สรุปผล และประโยชน์ของการศึกษารวมทั้งเสนอแนะการวิจัย

จักรี วงษ์เงิน (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ทำให้เกิดการเป็นพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จำนวน 100 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง มีการเห็นคุณค่าในตัวเองอยู่ในระดับปานกลางและ

มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและการเห็นคุณค่าในตัวเองไม่มีความสัมพันธ์ร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์ร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและการเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ โดยการเห็นคุณค่าในตนเองเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

วรดา อุดมอนุภาพสุข (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงแรมเครือสทารัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 303 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.660$) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.667$) และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.608$) บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ และความพึงพอใจในงานโดยรวม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 50.3 ($p < .01$)

เอกชัย อภิศักดิ์กุล (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานที่ทำงานให้กับสายการบินไทยแห่งหนึ่งจำนวน 215 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และตัดสินใจในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐยา ไพรสงบ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 270 คน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันต่อ

องค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านการคงอยู่กับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 22.6

จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาข้อมูลและนำมาใช้เป็น ส่วนประกอบของงานวิจัย

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ประวัติการไฟฟ้า ยุคเริ่มแรก ประมาณปี พ.ศ.2493 กิจการไฟฟ้าขยายตัวเข้ามาในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี โดยมีการจัดตั้งบริษัทไฟฟ้เพชรบุรีจำกัด ซึ่งบริษัทได้ทำการติดตั้งเครื่องยนต์กำเนิดไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์ เอนรีรีคขนาด 400 และ 500 กิโลวัตต์ อย่างละ 1 เครื่อง และเครื่องยนต์กำเนิดไฟฟ้าผลิตภัณฑ์ แบลีสโตน ขนาด 120 กิโลวัตต์ จำนวน 2 เครื่อง การจ่ายไฟนั้นได้จ่ายไฟในระบบ 110 วัตต์เป็นการจ่ายจากเครื่องกำเนิดโดยตรง ระบบจำหน่ายในช่วงนั้นขาดบนอุปกรณ์ที่ติดตั้งบนเสาไม้ สายไฟมีขนาดประมาณ 25 มม.พื้นที่การจ่ายไฟอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ไกลจากพื้นที่ตลาดเมืองเพชรบุรี และบริเวณต้นมะม่วงบางส่วน ปัญหาแหล่งกำเนิดมากมัก คือครอบคลุมของลูก้าจะมีปัญหาในเรื่องไฟตก ในการดำเนินงานของบริษัท มีผู้จัดการชื่อ นายอุน วิริยะวงษ์ เป็นผู้จัดการคนแรกและมีพนักงานทำหน้าที่ช่างเครื่อง จำนวน 4 คน ช่างสายจำนวน คน และ 1 คน 1 เสมียนจำนวน

งานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ยุคองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประมาณปี พ.ศ.2497 รัฐบาลมีนโยบายที่จะดำเนินกิจการเอง โดยได้จัดตั้งองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขึ้น และให้กรมโยธาธิการ เป็นผู้ควบคุมดูแล โดยในส่วนขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรีได้รับโอนกิจการของบริษัทไฟฟ้าจังหวัดเพชรบุรีทั้งหมดมาดำเนินการเอง มีผู้จัดการคนแรก คือ พสว่าง อิททสุทธิ การดำเนินงานประสบ.ท.ปัญหาในการบำรุงรักษาเครื่องป้องกันกำเนิดไฟฟ้า อันเนื่องมาจากอายุการใช้งาน การหาอะไหล่ลับเปลี่ยนแทนของเดิมที่ชำรุด ค่าใช้จ่ายสูง รวมทั้งประสบกับปัญหา (ต้องจัดซื้อจังหวัดพระนคร) ค้างชำระค่าไฟของหน่วยงานราชการ

ยุคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อ 28 กันยายน 2503 ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรไปโดยปริยาย นั่นก็คือ องค์กรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ก็ได้รับการปรับเปลี่ยนเป็น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

ในช่วงแรก การจ่ายกระแสไฟก็ยังใช้เครื่องยนต์กำเนิดไฟฟ้าเครื่องเดิม รวม 4 เครื่อง และได้มีการเพิ่มเครื่องกำเนิดไฟฟ้าผลิตถ่านถ่านแม็กเนตขนาด 20 กิโลวัตต์จำนวน 2 เครื่อง มีการขยายเขตระบบไฟฟ้า ทำให้พื้นที่ในการจ่ายกระแสไฟฟ้าได้เพิ่มมากขึ้น มีลูกค้าเพิ่มมากขึ้น และรายได้ก็เพิ่มมากขึ้น ด้วยประชาชนเริ่มเห็นความสำคัญ และความจำเป็นรวมทั้งภาครัฐให้การสนับสนุนซึ่งถือเป็นยุคบุกเบิกมีการเร่งระดมงานก่อสร้างระบบไฟฟ้าให้กับชุมชนเมือง ในการบริหารงานในครั้งนั้นมีผู้จัดการท่านแรกคือ นายประสาน บุระมาน

ปัจจุบัน การดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ดำเนินการมาถึง 43 ปี ซึ่งเป็นการดำเนินงานภายใต้กรอบของแผนวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้ในส่วนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี มีโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานที่สอดคล้องตามแนวนโยบายที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนด

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยมีวิธีการศึกษา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ และ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 213 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 213 ชุด โดยแจก แบบสอบถามในส่วนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 167 ชุด และ แจก แบบสอบถามในส่วนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ จำนวน 46 ชุดปรากฏว่าได้รับ แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.90

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่สร้างขึ้นโดย อาศัยหลักการจากเอกสารตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน จำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง และแผนการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แนวความคิดของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ McClelland ซึ่งนำมาสร้างเป็นจำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน
- 4) นโยบายและการบริหาร
- 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แนวความคิดของ Organ and Konvsky นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น
- 2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ
- 4) พฤติกรรมดำเนินหน้าที่
- 5) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้น ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงานวิจัย รวมถึงความตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาและสำนวนที่ใช้

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จำนวน 30 ชุด โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Chonbach's Alpha) ในด้านแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แรงจูงใจในการทำงานและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Chonbach's Alpha)
แรงจูงใจในการทำงาน		
1. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน	0.438 – 0.782	0.6240
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.337 – 0.878	0.7669
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.451 – 0.894	0.6386
4. นโยบายและการบริหาร	0.534 – 0.887	0.8451
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.347 – 0.812	0.6093
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
1. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	0.789 – 0.873	0.8539
2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	0.355 – 0.491	0.6402
3. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	0.685 – 0.834	0.7527
4. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่	0.690 – 0.853	0.7325
5. พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	0.647 – 0.972	0.8033

จากตารางที่ 1 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Chonbach's Alpha) การแสดงของแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีความสอดคล้องกับค่าความเชื่อมั่นของ

เครื่องมือ 0.62 หมายความว่าได้ว่า แบบทดสอบฉบับนี้มีความเชื่อมั่นระดับปานกลาง (พิมพ์ทอง สังสุทธิพงษ์, วรวิดิ กิตติวงษ์ 2552: 27)

4. ภายหลังจากที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว จึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงในการวิจัย

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 ชุด ด้วยตนเองเพื่อที่จะได้อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจการวิจัยครั้งนี้ และติดตามแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 200 ชุด คิดเลือกคิดเป็นร้อยละ 93.90 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติใช้เพื่องานวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นระดับแรงจูงใจในปัจจัยแต่ละข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale (กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์ 2529 อ้างถึงใน วราพร มะโนเพ็ญ 2551) ดังนี้

5	หมายความว่า	มีแรงจูงใจมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีแรงจูงใจมาก
3	หมายความว่า	มีแรงจูงใจปานกลาง
2	หมายความว่า	มีแรงจูงใจน้อย
1	หมายความว่า	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

การแปรผลค่าเฉลี่ย (Mean) หรือระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้น มีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (ศิริวรรณ ไตรลักษณ์ 2551, อ้างถึงใน ทศนีย์ เอี่ยมสะอาด 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นระดับแรงจูงใจในปัจจัยแต่ละข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale (กนกทิพย์ พัฒนาพิวพันธ์ 2529, อ้างถึงใน วราพร มะโนพิชญ์ 2551) ดังนี้

5	หมายความว่า	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมาก
3	หมายความว่า	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีปานกลาง
2	หมายความว่า	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีน้อย
1	หมายความว่า	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีน้อยที่สุด

การแปรผลค่าเฉลี่ย (Mean) หรือระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้น มีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (ศิริวรรณ ไตรลักษณ์ 2551 อ้างถึงใน ทศนีย์ เอี่ยมสะอาด 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทกลุ่มตัวอย่างอ่านและกรอง (Self – Administered Questionnaire) เป็นตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐาน

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอชี้แจงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n หมายถึง จำนวนประชากรเป้าหมาย

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

P หมายถึง ระดับนัยสำคัญ

ผลงานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี และค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร ได้แก่ จำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยแบ่งออกเป็นตารางแสดงข้อมูล ตารางที่ 3 - 10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	115	57.5
หญิง	85	42.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าประชากรเป้าหมายทั้งหมด 200 คน จำแนกเป็นเพศชาย 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	12	6.0
20 – 30 ปี	57	28.5
31 – 40 ปี	99	49.5
40 ปีขึ้นไป	32	16.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าประชากรเป้าหมายทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 57 คน อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน อายุ ต่ำกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 16.0 และ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	13.0
ปริญญาตรี	123	61.5
สูงกว่าปริญญาตรี	51	25.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าประชากรเป้าหมายทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และ 13.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ระยะเวลาที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	55	27.5
3 – 5 ปี	53	26.5
6 – 10 ปี	41	20.5
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	51	25.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าประชากรเป้าหมาย จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 53 คน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน และ 6 – 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 25.5 และ 20.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	62	31.0
15,000 – 30,000 บาท	69	34.5

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
30,001 – 50,000 บาท	50	25.0
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	19	9.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าประชากรเป้าหมายทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 62 คน 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 50 คน และ มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 25.0 และ 9.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	60	30.0
สมรส	113	56.5
หม้ายหรือหย่าร้าง	27	13.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ประชากรเป้าหมาย จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 60 คน และ หม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ 13.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หัวหน้าแผนก	13	6.5
รองหัวหน้าแผนก	15	7.5
วิศวกร	23	11.5
นักพัสดุ	4	2.0

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เศรษฐกร	0	0
นักบัญชี	21	10.5
นักการเงิน	-	-
พนักงานบัญชี	54	27.0
พนักงานช่าง	64	32.0
นักระบบงานคอมพิวเตอร์	4	2.0
พนักงานควบคุมคอมพิวเตอร์	2	1.0
อื่น ๆ	0	0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ประชากรเป้าหมาย จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในตำแหน่งพนักงานช่าง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาได้แก่ พนักงานบัญชี จำนวน 54 คน วิศวกร 23 คน นักบัญชี จำนวน 21 คน รองหัวหน้าแผนก จำนวน 15 คน หัวหน้าแผนก จำนวน 13 คน นักพัสดุ จำนวน 4 คน นักระบบงานคอมพิวเตอร์ จำนวน 4 คน และพนักงานควบคุมคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 11.5 7.5 6.5 2.0 2.0 และ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามแผนกการปฏิบัติงาน

วิทยาเขต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา ระดับปริญญาตรี	27	13.5
แผนกก่อสร้าง	31	15.5
แผนกบริการลูกค้า	38	19.0
แผนกมิเตอร์	36	18.0
แผนกบริหารงานทั่วไป	39	19.5
แผนกบัญชีและประมวลผล	29	14.5
แผนกบริหารงานและพัสดุ	0	0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า ประชากรเป้าหมาย จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกบริหารงานทั่วไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 รองลงมาได้แก่ แผนกบริการลูกค้า จำนวน 38 คน แผนกมิเตอร์ จำนวน 36 คน แผนกก่อสร้าง จำนวน 31 คน แผนกบัญชีและประมวลผล จำนวน 29 คน แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 18.0 15.5 14.5 และ 13.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี มาทำการวิเคราะห์ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รวมถึงจัดระดับแรงจูงใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	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
รวม	3.89	0.42	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ การได้รับการ

ยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน

ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานของได้	4.17	0.66	มาก
2. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องจากการทำงานของท่าน	3.67	0.57	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงาน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.67	0.60	มาก
4. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.75	0.58	มาก
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จากการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน	3.78	0.61	มาก
รวม	3.80	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานกับ 0.60 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่าน มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องจากการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงาน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จากการ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.74	0.61	มาก
2. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.52	มาก
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการขอรับงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.78	0.62	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน	4.00	0.80	มาก
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.59	0.76	มาก
6. ท่านมักจะได้รับความชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.63	มาก
รวม	3.74	0.66	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ท่านมีโอกาสดำเนินการขอรับงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ท่านมักจะได้รับความชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด	3.66	0.61	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและไม่ท้อถอย	4.12	0.64	มาก
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.12	0.64	มาก
รวม	3.97	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็น ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและไม่ท้อถอย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.57	มาก
2. องค์กรของท่านมีการแบ่งงานได้อย่างชัดเจน	3.90	0.61	มาก
3. ภายในองค์กรมีการกำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.87	0.78	มาก
4. ภายในองค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบภายในองค์กรอย่างชัดเจน	4.06	0.62	มาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านนโยบายและการบริหาร (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหาร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ภายในองค์กรมีการมอบหมายงานตามความสามารถ	3.90	0.60	มาก
รวม	3.95	0.64	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อ

พิจารณารายข้อแล้วพบว่า องค์กรของท่านมีการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ภายในองค์กรมีการกำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ภายในองค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบภายในองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ภายในองค์กรมีการมอบหมายงานตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่อกัน	3.70	0.90	มาก
2. ท่านสามารถสับเปลี่ยนงานได้เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านของงาน	3.88	0.58	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน	3.88	0.56	มาก
4. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้ำ หรือประสบปัญหาในการทำงาน	4.01	0.53	มาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานที่เข้ามาใหม่แม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	3.89	0.57	มาก
6. ภายในแผนกที่ท่านทำงานท่านสามารถทำงาน	4.01	0.59	มาก
รวม	3.90	0.62	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและฮัศจรรย์ใจต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ท่านสามารถสลับเปลี่ยนงานได้เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานที่เข้ามาใหม่แม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ภายในแผนกที่ท่านทำงานท่านสามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามเรื่อง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาวิเคราะห์ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รวมถึงจัดระดับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวม

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	3.92	0.49	มาก
2. พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	3.97	0.32	มาก
3. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	4.01	0.42	มาก
4. พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	4.22	0.42	มาก
5. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	4.10	0.48	มาก
รวม	4.04	0.43	มาก

จากตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมกรสมาชิกที่ดีของ
องค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณา
รายละเอียดแล้วพบว่า พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พฤติกรรมกรคำนึงถึง
ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 พฤติกรรมกร
สำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น

ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความอดทนในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.58	มาก
2. ท่านมีความอดทนเมื่อพบอุปสรรคในการ ทำงาน	3.87	0.56	มาก
3. ท่านมีความสมัครใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.94	0.59	มาก
4. ท่านมีความยินดีกับงานที่ได้รับแม้งานจะ ยาก	3.86	0.62	มาก
รวม	3.92	0.59	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ท่านมีความอดทนในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านมีความอดทนเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ท่านมีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านมีความยินดีกับงานที่ได้รับมอบหมายจะยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาภายในองค์กร	3.78	0.48	มาก
2. ท่านไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น	3.90	0.81	มาก
3. ท่านยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความเห็นของท่าน	3.86	0.49	มาก
4. ท่านเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	4.07	0.37	มาก
5. ท่านเคารพต่อความคิดเห็นต่อผู้อื่น	4.11	0.46	มาก
6. ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้	4.08	0.56	มาก
รวม	3.97	0.53	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ท่านไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านเคารพต่อความคิดเห็นต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านจะขออนุญาต
ทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับทราบในองค์กร	3.92	0.53	มาก
2. ท่านช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เช่น ปิดเปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น	4.08	0.58	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับประกาศต่างๆขององค์กร	3.96	0.65	มาก
4. ท่านเต็มใจทำงานแม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่น	4.09	0.47	มาก
รวม	4.01	0.56	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับทราบในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ท่านช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เช่น ปิดเปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับประกาศต่างๆขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ท่านเต็มใจทำงานแม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่

ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.23	0.56	มาก
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด	4.42	0.49	มาก
3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.17	0.53	มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ท่านไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาปะปนกับงาน	4.08	0.61	มาก
รวม	4.23	0.55	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.23 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ท่านมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาปะปนกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถคำแนะนำแก่พนักงานที่เข้าใหม่	4.21	0.55	มาก
2. ท่านสามารถสับเปลี่ยนงานได้เมื่อเพื่อนร่วมงานขาดงาน	4.10	0.65	มาก
3. ท่านมีความสมัครใจช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.10	0.61	มาก
4. ท่านอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้กับองค์กร	3.99	0.58	มาก
รวม	4.10	0.60	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าประชากรเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ท่านสามารถคำแนะนำแก่พนักงานที่เข้าใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่าน

สามารถสลับเปลี่ยนงานได้เมื่อเพื่อนร่วมงานขาดงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีความสมัครใจช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ มาก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติใช้เพื่องานวิจัย ในการวิเคราะห์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ Pearson's Correlation ซึ่งมีผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

(n = 200)

ตัวแปร(Variable)	แรงจูงใจในการทำงาน (WM)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)
\bar{X}	3.89	4.04
S.D	0.27	0.30
แรงจูงใจในการทำงาน (WM)	-	
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	0.160*	-

** p < 0.01, * p < 0.05

จากตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .160 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้านของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

(n = 200)

ตัวแปร (Variable)	WM	BT	BO	CV	PI	IH
\bar{X}	3.89	3.92	3.97	4.01	4.22	4.10
S.D	0.67	0.49	0.32	0.42	0.42	0.48
แรงจูงใจในการทำงาน (WM)	-					
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)						
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (BT)	0.104					
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (BO)	0.326**	0.606**				
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV)	0.089	0.652**	0.458**			
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (PI)	0.025	0.187**	0.325**	0.435**		
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (IH)	0.053	0.016	0.140*	0.272**	0.559**	

** p < 0.01 , * p < 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

จากตาราง แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพียงด้านเดียวคือ พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.326 มีนัยสำคัญที่ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1.2

ในส่วนของสมมติฐานที่ 1.1 แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น สมมติฐานที่ 1.3 แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สมมติฐานที่ 1.4 แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และ สมมติฐานที่ 1.5 ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าเป็นพนักงาน รัฐวิสาหกิจ งานในหน้าที่ได้แบ่งออกอย่างชัดเจนจึงทำให้งานมีไม่มาก เหมือนพนักงานเอกชน ซึ่ง การทำงานของพนักงาน ได้มีการแบ่งแผนกและหน้าที่อย่างชัดเจน ในส่วนเนื้อหาของงานแต่ละ แผนกจะมีความสอดคล้องกันบ้าง แต่ไม่เกี่ยวข้องกันจึงทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปแบบ เรียบง่าย ไม่เคร่งครัด มีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบ จึงทำให้ผลของการวิจัยไม่ยอมรับสมมติฐาน ดังกล่าว

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์
สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ในการทำงาน			ด้านการได้รับการ ยอมรับ			ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน			ด้านนโยบายและ การบริหารงาน			ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ระดับการศึกษาสูงสุด															
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	0.27	มาก	3.66	0.34	มาก	4.16	0.43	มาก	3.86	0.46	มาก	3.85	0.32	มาก
2. ปริญญาตรี	3.81	0.31	มาก	3.78	0.36	มาก	4.08	0.46	มาก	3.99	0.53	มาก	3.91	0.38	มาก
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.82	0.36	มาก	3.65	0.37	มาก	3.96	0.57	มาก	3.88	0.57	มาก	3.86	0.35	มาก
รวม	3.80	0.32	มาก	3.73	0.36	มาก	4.06	0.49	มาก	3.95	0.53	มาก	3.89	0.36	มาก
ระยะเวลาที่ทำงานในไฟฟ้า															
1. น้อยกว่า 3 ปี	3.80	0.27	มาก	3.73	0.32	มาก	4.04	0.45	มาก	3.90	0.49	มาก	3.85	0.36	มาก
2. 3-5 ปี	3.82	0.33	มาก	3.74	0.30	มาก	4.05	0.49	มาก	3.97	0.57	มาก	3.92	0.32	มาก
3. 6-10 ปี	3.80	0.37	มาก	3.72	0.39	มาก	4.00	0.58	มาก	3.96	0.50	มาก	3.93	0.36	มาก
4. มากกว่า 10 ปี	3.79	0.32	มาก	3.72	0.44	มาก	4.14	0.45	มาก	3.96	0.56	มาก	3.87	0.41	มาก
รวม	3.80	0.32	มาก	3.73	0.36	มาก	4.06	0.49	มาก	3.95	0.53	มาก	3.89	0.36	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตาม ประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ในการทำงาน			ด้านการได้รับการ ยอมรับ			ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน			ด้านนโยบายและ การบริหารงาน			ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน															
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.32	มาก	3.70	0.30	มาก	4.04	0.48	มาก	3.99	0.50	มาก	3.90	0.32	มาก
2. 10,000-30,000 บาท	3.79	0.34	มาก	3.78	0.40	มาก	4.08	0.49	มาก	3.94	0.58	มาก	3.96	0.36	มาก
3. 30,001-50,000 บาท	3.75	0.29	มาก	3.64	0.36	มาก	4.02	0.48	มาก	3.83	0.49	มาก	3.78	0.40	มาก
4. มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	3.95	0.31	มาก	3.87	0.36	มาก	4.17	0.55	มาก	4.12	0.53	มาก	3.89	0.34	มาก
รวม	3.80	0.32	มาก	3.73	0.36	มาก	4.06	0.49	มาก	3.95	0.53	มาก	3.89	0.36	มาก
สถานภาพ															
1. โสด	3.75	0.29	มาก	3.72	0.72	มาก	4.05	0.46	มาก	3.93	0.47	มาก	3.82	0.34	มาก
2. สมรส	3.83	0.33	มาก	3.74	0.32	มาก	4.08	0.52	มาก	3.96	0.57	มาก	3.93	0.35	มาก
3. หม้ายหรือหย่าร้าง	3.82	0.33	มาก	3.69	0.47	มาก	4.01	0.43	มาก	3.94	0.48	มาก	3.86	0.43	มาก

รวม	3.80	0.32	มาก	3.73	0.36	มาก	4.06	0.49	มาก	3.95	0.53	มาก	3.89	0.36	มาก
-----	------	------	-----	------	------	-----	------	------	-----	------	------	-----	------	------	-----

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตาม ประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ในการทำงาน			ด้านการได้รับการ ยอมรับ			ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน			ด้านนโยบายและ การบริหารงาน			ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตำแหน่ง															
1. หัวหน้าแผนก	3.83	0.39	มาก	3.93	0.28	มาก	4.38	0.52	มาก	4.26	0.51	มาก	4.05	0.44	มาก
2. รองหัวหน้าแผนก	3.74	0.21	มาก	3.53	0.43	มาก	3.88	0.41	มาก	4.04	0.49	มาก	3.70	0.34	มาก
3. วิศวกร	3.94	0.33	มาก	3.76	0.27	มาก	4.08	0.49	มาก	4.20	0.20	มาก	3.96	0.35	มาก
4. นักพัสดุ	3.80	0.23	มาก	3.66	0.36	มาก	4.00	0.00	มาก	3.90	0.11	มาก	3.87	0.28	มาก
5. เศรษฐกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. นักบัญชี	3.85	0.32	มาก	3.82	0.47	มาก	3.88	0.55	มาก	3.83	0.41	มาก	3.93	0.23	มาก
7. นักการเงิน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. พนักงานบัญชี	3.74	0.29	มาก	3.75	0.32	มาก	4.10	0.50	มาก	3.89	0.51	มาก	3.90	0.38	มาก
9. พนักงานช่าง	3.80	0.35	มาก	3.65	0.37	มาก	4.04	0.43	มาก	3.84	0.61	มาก	3.84	0.37	มาก

10. นักระบบงาน คอมพิวเตอร์	3.90	0.34	มาก	3.83	0.30	มาก	4.58	0.41	มากที่สุด	4.25	0.19	มาก	4.04	0.37	มาก
-------------------------------	------	------	-----	------	------	-----	------	------	-----------	------	------	-----	------	------	-----

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ในการทำงาน			ด้านการได้รับการยอมรับ			ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน			ด้านนโยบายและ การบริหารงาน			ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. พนักงานควบคุม คอมพิวเตอร์	3.60	0.28	มาก	3.50	0.23	ปาน กลาง	3.33	0.94		3.90	0.14	มาก	3.83	0.00	มาก
รวม	3.80	0.32	มาก	3.73	0.36	มาก	4.06	0.49	มาก	3.95	0.53	มาก	3.89	0.36	มาก
แผนกการปฏิบัติงาน															
1. แผนกปฏิบัติการและ บำรุงรักษา	3.80	0.33	มาก	3.75	0.38	มาก	4.13	0.44	มาก	3.97	0.56	มาก	3.91	0.34	มาก
2. แผนกก่อสร้าง	3.65	0.36	มาก	3.76	0.36	มาก	4.01	0.42	มาก	3.71	0.55	มาก	3.88	0.40	มาก
3. แผนกบริการลูกค้า	3.85	0.30	มาก	3.71	0.37	มาก	4.09	0.60	มาก	4.05	0.51	มาก	3.99	0.51	มาก
4. แผนกมิเตอร์	3.86	0.38	มาก	3.73	0.35	มาก	4.12	0.59	มาก	4.02	0.58	มาก	3.94	0.41	มาก
5. แผนกบริหารงาน	3.85	0.25	มาก	3.81	0.37	มาก	4.06	0.36	มาก	3.93	0.45	มาก	3.85	0.35	มาก
ทั่วไป	3.78	0.26	มาก	3.60	0.33	มาก	3.91	0.44	มาก	3.95	0.49	มาก	3.75	0.33	มาก
6. แผนกบัญชีและ															

ประมวลผล															
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตาม ประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด เพชรบุรี (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จ ในการทำงาน			ด้านการได้รับการ ยอมรับ			ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน			ด้านนโยบายและ การบริหารงาน			ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. แผนกบริหารงาน พัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	3.80	0.32	มาก	3.73	0.36	มาก	4.06	0.49	มาก	3.95	0.53	มาก	3.89	0.36	มาก

จากตารางที่ 24 แสดงถึงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี พบว่า เพศ ชาย และ หญิง มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มากที่สุด โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 4.07 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ส่วนเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 4.04 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ และ ด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.93 3.88 3.81 และ 3.75 ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี	พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น			พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น			พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ			พฤติกรรม การล้ากันในหน้าที่			พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เพศ															
1. ชาย	3.88	0.49	มาก	3.95	0.32	มาก	3.95	0.44	มาก	4.20	0.46	มาก	4.04	0.50	มาก
2. หญิง	3.97	0.48	มาก	3.98	0.30	มาก	4.07	0.37	มาก	4.24	0.36	มาก	4.16	0.43	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก
อายุ															
1. ต่ำกว่า20ปี	3.75	0.31	มาก	3.97	0.34	มาก	3.89	0.49	มาก	4.04	0.43		4.08	0.54	มาก
2. 20-30 ปี	4.10	0.53	มาก	4.00	0.32	มาก	4.07	0.43	มาก	4.23	0.47		4.10	0.46	มาก
3. 31-40 ปี	3.81	0.44	มาก	3.92	0.30	มาก	3.99	0.39	มาก	4.22	0.40		4.10	0.50	มาก
4. 40 ปีขึ้นไป	3.97	0.49	มาก	4.02	0.32	มาก	3.96	0.41	มาก	4.25	0.40		4.03	0.41	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42		4.09	0.47	มาก
ระดับการศึกษาสูงสุด															
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90	0.39	มาก	3.98	0.25	มาก	4.07	0.45	มาก	4.28	0.33	มาก	4.11	0.38	มาก

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี	พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น			พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น			พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ			พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่			พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ปริญญาตรี	3.90	0.49	มาก	3.99	0.33	มาก	4.00	0.42	มาก	4.22	0.41	มาก	4.09	0.49	มาก
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	0.51	มาก	3.89	0.28	มาก	3.99	0.38	มาก	4.17	0.48	มาก	4.08	0.50	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก
ระยะเวลาที่ทำงานใน ไฟฟ้า															
1. น้อยกว่า 3 ปี	3.89	0.48	มาก	3.96	0.34	มาก	4.03	0.39	มาก	4.22	0.39	มาก	4.09	0.46	มาก
2. 3-5 ปี	3.91	0.44	มาก	3.96	0.28	มาก	3.94	0.44	มาก	4.09	0.41	มาก	4.06	0.44	มาก
3. 6-10 ปี	4.03	0.55	มาก	3.99	0.35	มาก	4.10	0.35	มาก	4.32	0.43	มาก	4.15	0.54	มาก
4. มากกว่า 10 ปี	3.85	0.49	มาก	3.93	0.28	มาก	3.96	0.44	มาก	4.27	0.43	มาก	4.08	0.48	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี	พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น			พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น			พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ			พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่			พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน															
1. ต่ำกว่า10,000 บาท	3.94	0.47	มาก	3.93	0.29	มาก	3.98	0.96	มาก	4.19	0.40	มาก	4.12	0.44	มาก
2. 10,000-30,000 บาท	3.94	0.41	มาก	3.91	0.29	มาก	3.99	0.46	มาก	4.24	0.47	มาก	4.14	0.47	มาก
3. 30,001-50,000 บาท	3.81	0.54	มาก	4.01	0.41	มาก	3.93	0.51	มาก	4.19	0.55	มาก	4.06	0.51	มาก
4. มากกว่า 50,000บาทขึ้นไป	4.01	0.63	มาก	4.01	0.31	มาก	4.06	0.39	มาก	4.23	0.36	มาก	4.04	0.43	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก
สถานภาพ															
1. โสด	3.99	0.47	มาก	3.96	0.30	มาก	4.08	0.41	มาก	4.21	0.43	มาก	4.12	0.45	มาก
2. สมรส	3.90	0.90	มาก	3.98	0.32	มาก	3.99	0.41	มาก	4.23	0.41	มาก	4.10	0.50	มาก
3. หม้ายหรือหย่าร้าง	3.78	0.43	มาก	3.85	0.28	มาก	3.90	0.42	มาก	4.18	0.46	มาก	4.00	0.43	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี	พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น			พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น			พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ			พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่			พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตำแหน่ง															
1. หัวหน้าแผนก	4.01	0.48	มาก	4.41	0.33	มาก	4.19	4.23	มาก	4.23	0.43	มาก	4.01	0.38	มาก
2. รองหัวหน้าแผนก	3.85	0.39	มาก	3.80	0.25	มาก	3.93	4.18	มาก	4.18	0.43	มาก	4.06	0.27	มาก
3. วิศวกร	3.90	0.45	มาก	3.95	0.29	มาก	4.00	4.16	มาก	4.16	0.37	มาก	4.05	0.48	มาก
4. นักพัสดุ	4.06	0.12	มาก	4.00	0.13	มาก	4.12	0.25	มาก	4.06	0.12	มาก	3.93	0.31	มาก
5. เศรษฐกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. นักบัญชี	4.03	0.40	มาก	4.02	0.35	มาก	4.02	0.36	มาก	4.25	0.37	มาก	4.05	0.48	มาก
7. นักการเงิน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. พนักงานบัญชี	3.89	0.48	มาก	3.95	0.31	มาก	4.03	0.41	มาก	4.27	0.39	มาก	4.12	0.47	มาก
9. พนักงานช่าง	3.88	0.55	มาก	3.94	0.32	มาก	3.95	0.46	มาก	4.18	0.48	มาก	4.12	0.54	มาก
10. นักระบบงานคอมพิวเตอร์	3.56	0.12	มาก	4.00	0.13	มาก	3.81	0.47	มาก	4.31	0.37	มาก	4.37	0.59	มาก
11. พนักงานควบคุมคอมพิวเตอร์	4.87	0.1	มากที่สุด	4.41	0.35	มาก	4.50	0.35	มาก	4.75	0.00	มากที่สุด	4.5	0.35	มาก
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามประชากรศาสตร์ สถานภาพทางการศึกษา สถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี	พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น			พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น			พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ			พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่			พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แผนกการปฏิบัติงาน															
1. แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา	3.84	0.39	มาก	3.93	0.24	มาก	3.91	0.36	มาก	4.16	0.39	มาก	4.03	0.39	มาก
2. แผนกก่อสร้าง	3.92	0.49	มาก	3.95	0.31	มาก	4.09	0.38	มาก	4.29	0.38	มาก	4.19	0.52	มาก
3. แผนกบริการลูกค้า	4.00	0.45	มาก	4.04	0.30	มาก	4.05	0.41	มาก	4.25	0.38	มาก	4.17	0.41	มาก
4. แผนกมิเตอร์	3.90	0.52	มาก	3.99	0.32	มาก	4.06	0.46	มาก	4.27	0.43	มาก	4.02	0.52	มาก
5. แผนกบริหารงานทั่วไป	3.90	0.54	มาก	3.92	0.35	มาก	3.94	0.41	มาก	4.14	0.47	มาก	4.07	0.54	มาก
6. แผนกบัญชีและประมวลผล	3.90	0.51	มาก	3.90	0.51	มาก	3.90	0.31	มาก	3.9	0.42	มาก	4.19	0.45	มาก
7. แผนกบริหารงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	3.91	0.49	มาก	3.96	0.31	มาก	4.00	0.41	มาก	4.22	0.42	มาก	4.09	0.47	มาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยมีประชากรเป้าหมาย คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ จำนวน 213 คน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.62

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในแต่ละด้าน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยในทุก ๆ ด้านโดยรวมนั้นอยู่ในระดับแรงจูงใจในระดับ มาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหาร นโยบาย ขององค์กร มากกว่าแรงจูงใจส่วนบุคคล

การศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในแต่ละด้าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โดยรวมนั้นอยู่ในระดับ มาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมกรดำเนินกรในหน้าที่ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในด้านของหน้าที่กรทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพียงด้านเดียว คือ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี อภิปรายผลการศึกษาตามทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จใน

หน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รวมถึงการอภิปรายการศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายเปรียบเทียบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับแรงจูงใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม, ภูษิต อินทรประสงค , วันเพ็ญ แกวปาน และจุฑาธิป ศีลบุตร ที่ศึกษาเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหรือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร” (2554) ซึ่งเมื่อนำมาจำแนกรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมาก เนื่องจากพนักงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจึงทำให้ต้องรับผิดชอบในส่วนงานของตนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี มีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าการได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นไปได้ว่าการทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีการก้าวหน้าเป็นลำดับขึ้นไปตามอายุของงาน และตามอาวุโสของงานจึงทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ไม่เหมือนกับงานเอกชนที่ต้องการการแข่งขันสูง จึง ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่างานรัฐวิสาหกิจ

ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ จักรภพโยธิน ที่ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา (2554) ซึ่งเมื่อนำมาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎาฐฐ ธีระวณิชตระกูล ที่ศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน” (2547) รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญกับ

บทบาทของตนเป็นอย่างดี มากกว่าความต้องการทางด้านสังคม เพราะงานรัฐวิสาหกิจมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่สูง เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาของชิ้นงานที่แน่นอน ด้วยผลสรุปของงานวิจัย พบว่ามีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นต่ำอันเนื่องมาจากงานรัฐวิสาหกิจไม่เพียงแต่มีการทำงานที่มีการกำหนดระยะเวลาของชิ้นงานเท่านั้นแต่องค์กรวิสาหกิจนั้นยังมีหน้าที่ที่ต้องติดต่อพบปะกับลูกค้า และยังมีบริการลูกค้าที่แตกต่างกันอยู่เสมอ จึงเป็นผลให้พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย อภิศักดิ์กุล ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (2549) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรมีการจัดบริหารการจัดการที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาคภูมิใจในตัวเอง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นในทางบวก คือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เมื่อพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานหรือองค์กร การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งความพอใจในปัจจุบันเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรม หรือ หน้าที่ที่นอกเหนือจากบทบาทที่ตนเองได้รับให้กับองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือต่อองค์กรอย่างเต็มที่ รวมทั้งการใส่ใจและ การดูแลคนรอบข้างมากขึ้นอีกด้วย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประโยชน์

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

งานวิจัยเรื่องนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎี คือ การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน และทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับงานวิจัยเรื่องนี้ทำให้เกิดการบูรณาการ ในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการทำงาน แสดงให้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน นโยบายในการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนทางด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร จะแสดงให้เห็นถึงการสร้างพฤติกรรมที่ดีในองค์กร เช่น พฤติกรรมการอดทน อดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมกรทำงานที่สามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งภายในแผนกของตน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้อีกด้วย นอกจากนี้งานวิจัยยังสามารถชี้ให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีเช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ รวมถึงงานราชการประเภทอื่น ๆ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขององค์กรต่อไป สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยซึ่งเป็นการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ควรจะมีการศึกษาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากพนักงานที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการทำงาน of พนักงานแต่ละจังหวัด เพื่อนำมาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรของพนักงานในเรื่องของการทำงานแต่ละจังหวัด เพื่อแสดงให้เห็นประสิทธิภาพและคุณภาพของพนักงานที่แตกต่างออกไป

บรรณานุกรม

- กฤษณา พิทักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยม กับคุณภาพการให้บริการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- กฤษฎา วัฒนานันท์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการ ไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2551.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียร. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ชัตติยา คิ้วงสาราญ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- ชนินทร์ จักรภพโยธิน, 2554. “ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย ในคำค้ำของรัฐและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.” วิทยบริการ 22, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2554): 97 – 118.
- ชมพูนุช สุบรรณรักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ (การจัดการ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2552.
- ดวงพร หุตะเสรี. “การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- ณัฐิกา บูรณกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

ณัฐยา ไพรสบ. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการสนับสนุนการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ดิน ปรัชพทธี. สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540.

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. “การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม(1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2529.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์กรและการบริหาร การศึกษาจัดการแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2543.

ธัญรดา จิตสุรพล. “แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.

ธิดา สุขใจ. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูนิยอนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

ธีรวุฒิ ศรีสุวรรณ. “ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดต่อการบริการด้านระบบสื่อสารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549.

นพดล ธงชัย. “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดกำแพงเพชร.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

บุญมั่น ธนาสุภรัตน์. การพัฒนาบุคลากรผู้นำและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แม็กเน็ตพรินติ้ง เซ็นเตอร์, 2537.

ปิยะ ฉันทวัฒน์นุกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท นาคาซิม่า รีบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์, 2548.

พิมพ์ทอง สังกุทธิพงศ์ และ วรวิติ กิติวงษ์ “ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability).” วิจัย ศึกษาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

แพรภัทร ยอดแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม”. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก 3, 1 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 20 – 32.

รดา อุดมอนุภาพสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความพึง พอใจในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

รัชดากรณ์ เคนพงศ์พันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

วรท วิลาวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงาน ในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

วราพร มะโนเพ็ญ “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคาร ออมสินเขตบางแค.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.

วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความขัดแย้ง ในองค์กร กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

วิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ 30, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2553): 65 – 81.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เทคนิค 19, 2540.

ศิริพร โอพาธรรมรัตน์. “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อดินพ จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, 2538.

สฎาฐ ชีระวิชิตระกุล. “การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน.” วารสารศึกษาศาสตร์ 16, 1 (มิถุนายน – ตุลาคม 2547): 15 – 28.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

สุพิมพ์ วัฒนาสังข์โสภณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรีและฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1 ภาค 4).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.

เอกชัย อภิศักดิ์กุล. การจัดการเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง

ผลงานวิจัยด้านศึกษา ระดับปริญญาตรี

อุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม และคณะ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์และการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร.” สาธารณสุขและการพัฒนา 9, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2554): 143 – 153.

Alderfer, Clayton P. Existence Relatedness and Growth. New York : Free Press, 1972.

Davis, Keith., And John, W. Newstrom. Human Behavior at work: Organization Behavior. 8th ed. New York: Mc Graw – Hill, 1989.

- Deshpand, S., W. (2002)[Online]. Accessed 7 July 2004. Available from
<http://www.indiaonline.com>.
- Flippo, B. Organization behavior. 4th ed. USA: Richard D. Irwin Inc, 1988.
- Good, C.V. Dictionary of education. New York: Mc Graw – Hill, 1973.
- Greenberg, J., and Baron, R.A. Behavior in Organizations. New York: Simon and Scuster, 1993.
- Hair, JF. Multivariate data analysis with readings. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1995.
- James, M.D., J.B. Douglas., Allen M.K., and G.L. Robert. “Examining the roles of job involvement and work centrality predicting Organizational citizenship behaviors and job performance.” Journal of Organization Behavior, 23(2008): 93 – 108.
- Mc Clelland, David C., and Burnham, D.H. “Power is the great motivator.” Harvard Business Review, 73(1995): 27.
- Moorhead, G., and Griffin, R.w. Organization behavior: Managing people and Organization. 5th ed. USA: Houghton Mifflin Company, 1998.
- Organ, D.W. Organizational behavior. 4th ed. USA: Richard D. Irwin Inc, 1988.
- Schnake and Dumber, M.P. “Organizational citizenship behaviors. The Impact of Rewards and Reward Practice.” Journal of Managerial Issues, 9(summer 1997): 216 – 229.
- Spector, P.E. Industrial and Organization psychology: Research and practice. New York: John Wiley and Son Inc, 2002.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล ตรงกับความจริง ความคิด ความรู้สึกของท่านมากที่สุด หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามโปรดติดต่อ นางสาวทิพย์อาภา เนตรนิรมล และ นางสาวสิริพัทธ์ร์ เกื้อกุลได้ที่คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120 หมายเลขโทรศัพท์ 088-2291244, 084-3236986

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลที่ท่านให้ไว้จะไม่มีการเปิดเผยเกี่ยวกับตัวท่านหรือกิจการในการรายงานข้อมูลรวมทั้งจะไม่มีการร่วมใช้ข้อมูลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

(นางสาวทิพย์อาภา เนตรนิรมล)

(นางสาวสิริพัทธ์ร์ เกื้อกุล)

นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบในการวิจัยที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะนำเสนอโดยรวมและไม่มีผลโดยรวมและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น โปรดตอบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย / หรือกรอกข้อมูลต่อไปนี้ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี
 31-40 ปี 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ทำงานในไฟฟ้า

- น้อยกว่า 3 ปี 3-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-30,000 บาท
 30,001-50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

6. สถานภาพ

- โสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง

7. ตำแหน่ง

- หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก วิศวกร

- นักพัสดุ เศรษฐกร นักบัญชี

- นักการเงิน พนักงานบัญชี พนักงานช่าง

- นักระบบงานคอมพิวเตอร์ พนักงานควบคุมคอมพิวเตอร์ อื่นๆ.....

8. แผนกการปฏิบัติงาน

- แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา แผนกก่อสร้าง

- แผนกบริการลูกค้า แผนกมิเตอร์

- แผนกบริหารงานทั่วไป แผนกบัญชีและประมวลผล

- แผนกบริหารงานพัสดุ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำแนะนำ : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงาน					
1. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานของได้					
2. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากการทำงานของท่าน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงาน มีโอกาส ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
4. ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ ความสามารถ ทักษะ จากการ ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
7. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านมีโอกาสดำเนินการงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ท่านปฏิบัติอยู่					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน					
10. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อาสาสมัคร ของท่าน					
11. ท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากผลงานที่ปฏิบัติ					
ความรับผิดชอบในการทำงาน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เคร่งครัด					
13. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและไม่ทิ้ง งาน					
14. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การทำงาน					
นโยบายและการบริหาร					
15. องค์กรมีการตรวจสอบการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ					
16. องค์กรมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน					
17. มีการกำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่ง อย่างชัดเจนและเหมาะสม					
18. มีการกำหนดคกฏระเบียบภายในองค์กรอย่าง ชัดเจน					
19. มีการมอบหมายงานตามความสามารถ					
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
20. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีต่ กัน					
21. ท่านสามารถสับเปลี่ยนงานได้เมื่อเพื่อน ร่วมงานของท่านของงาน					
22. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อ เกิดอุปสรรคในการทำงาน					
23. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในงานที่ค้างค้ำ หรือประสบปัญหาในการ ทำงาน					
24. ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานที่เข้า มาใหม่แม้ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25. ภายในแผนกที่ท่านทำงานท่านสามารถทำงานร่วมกันได้ดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี

คำแนะนำ : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น					
1. ท่านมีความอดทนในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านมีความอดทนเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน					
3. ท่านมีความสมีครใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีความยินดีกับงานที่ได้รับเม้งงานจะยาก					
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหามือเกิดปัญหาภายในองค์กร					
6. ท่านยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความเห็นของท่าน					
7. ท่านไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น					
8. ท่านเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา					
9. ท่านเคารพต่อความคิดเห็นต่อผู้อื่น					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของ ผู้อื่นมาใช้					
พฤติกรรมให้ความร่วมมือ					
11. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล ที่รับทราบในองค์กร					
12. ท่านช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เช่น ปิดเปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น					
13. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับประกาศต่างๆ ขององค์กร					
14. ท่านเต็มใจทำงานแม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่น					
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่					
15. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน					
16. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด					
17. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่าง เคร่งครัด					
18. ท่านไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาปะปนกับงาน					
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ					
19. ท่านสามารถคำแนะนำแก่พนักงานที่เข้า ใหม่					
20. ท่านสามารถสับเปลี่ยนงานได้เมื่อเพื่อน ร่วมงานขาดงาน					
21. ท่านมีความสมัครใจช่วยเหลือเมื่อผู้อื่น ประสบปัญหา					
22. ท่านอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้าง ภาพพจน์ให้กับองค์กร					

ส่วนที่4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวทิพย์อาภา เนตรนิรมล
ที่อยู่ 82/4 หมู่ที่ 4 ตำบลสีหมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 70130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาตอนปลาย โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวศิริพัทธ์ เกื้อกุล
ที่อยู่ 362 หมู่ 6 ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2554 สำเร็จศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี