

แรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

Work motivation and employee engagement affecting organizational citizenship behavior of employees of a state enterprise

Received: June 20, 2025

Revised: August 14, 2025

Accepted: August 20, 2025

นิตยา บัญชา*

Nittaya Buncha*

จรัญญา ปานเจริญ**

Charunya Parncharoen**

สุกัญญา สิงห์ตุ้ย***

Sukanya Singtui***

*, **, ***, ****วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*, **, ***, ****College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

*Email: 66130198@dpu.ac.th

**Email: charunya@dpu.ac.th

***Email: sukanya.sin@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง 3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความทุ่มเทในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 260 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานของข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ t-Test, F-Test และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ด้าน โดยปัจจัยสุขอนามัย การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อีกทั้งยังพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Abstract

This study had the objectives to: 1. to compare the organizational citizenship behavior of employees in a state enterprise, classified by personal factors, 2. to examine the impact of work motivation on the organizational citizenship behavior of employees in a state enterprise, and 3. to study the impact of employee engagement on the organizational citizenship behavior of employees in a state enterprise. Data were collected through a questionnaire from 260 employees at a state enterprise and Proportionate Stratified Sampling Method was used. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, F-test, and multiple regression analysis) at a significance level of 0.05.

The study found employees with different job positions and departments displayed different levels of organizational citizenship behavior. Additionally, work motivation, particularly the motivator factors, positively influenced organizational citizenship behavior in three areas: job success, career advancement, and job characteristics, respectively. As for work motivation regarding hygiene factors, the study found that they had positive influences on organizational citizenship behavior which were: administration and supervision, working conditions, relationships with coworkers, and compensation and benefits. However, the policy and management factors had a negative influence on organizational citizenship behavior. Furthermore, employee engagement was found to have a positive influence on organizational citizenship behavior in four areas: Intent to Perform, Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors, Intent to Exert Discretionary Effort, and Intent to Stay, respectively.

Keywords: Work Motivation, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงในความคาดหวังในองค์กร โดยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ Baron and Armstrong (2008) ระบุว่า องค์กรที่สามารถบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากการสร้างแรงจูงใจ ความทุ่มเทในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ทั้งนี้ Denhardt et al. (2009) ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพการทำงาน ลดความเบื่อหน่ายจากงานที่ทำ และเพิ่มความพึงพอใจในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความเติบโตของพนักงานไปพร้อมกัน แรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยให้ออกาสพนักงานพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ได้แก่ การเพิ่มความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้งาน การยอมรับความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ ความพึงพอใจของพนักงานจะเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ส่วนความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมในการทุ่มเทเวลา พลังงาน และความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความทุ่มเทในการทำงานมักมีความรับผิดชอบสูง ขยัน และตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความเอื้อเฟื้อ มีมโนธรรม มีน้ำใจนักกีฬา และมีมารยาท แม้เป็นพฤติกรรมในระดับบุคคล แต่เมื่อเกิดขึ้นในภาพรวมจะส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์กร (Organ, 1988) ดังนั้น องค์กรควรกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท แสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจกับแรงจูงใจเช่นเดียวกับงานด้านอื่น ๆ ขององค์กร (Denhardt et al., 2009)

ความทุ่มเทในการทำงานเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในองค์กร ความทุ่มเทในการทำงานจึงเป็นความพร้อมที่จะทุ่มเทเวลา พลังงาน และความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานมักจะมีลักษณะเช่น ความรับผิดชอบสูง ความพร้อมที่จะทำงานหนัก และความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) และมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์การ (Organ, 1988) การให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การนั้น ต้องเกิดจากการสร้างปัจจัย เพื่อนำไปสู่แรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีความทุ่มเทในการทำงาน สร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ และมีพลังงานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือเอกชน โดยแรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเข้ามาดูแลให้ความสนใจเช่นเดียวกับงานด้านอื่น ๆ ขององค์การ (Denhardt et al., 2009) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความทุ่มเทในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถกระตุ้นด้วยสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ (ตอพงศ์ ฤทธิ์เทวา, 2560) โดยทั่วไปแรงจูงใจตอบสนองความต้องการตั้งแต่พื้นฐาน เช่น อาหาร ที่พักอาศัย และความปลอดภัย ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น Baumeister and Leary (2017) มองว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่กำหนดรูปแบบพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงลักษณะความต้องการและระยะเวลาในการทำงาน อีกทั้ง Herzberg et al. (1959) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เช่น เงินเดือนและสภาพการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้อาจลดประสิทธิภาพการทำงานได้ นอกจากนี้ Maslow (1954) และ Vroom (1964) เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มีหลายระดับ และแรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากความคาดหวังต่อรางวัล หากพนักงานเห็นว่า ความพยายามของตนได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ก็จะเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานและช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่อง

ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Engagement) ส่งผลได้ทั้งเชิงบวกและลบ ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้และการจัดการ หากควบคุมได้ดีย่อมเป็นแรงผลักดันสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน หากขาดการบริหารจัดการที่ดีอาจทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ (Bakker et al., 2008) ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างความมุ่งมั่นและการดูแลสุขภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน (Love & Cugnon, 2009) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเท ได้แก่ บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน การสนับสนุนการทำงาน และการรับรู้บทบาทในงาน (Brown, 1996) รวมถึงปัจจัยด้านงาน องค์การ และความสัมพันธ์ที่กระตุ้นความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Zigarmi et al., 2009) จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความทุ่มเทในการทำงานสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior) คือ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกด้วยความสมัครใจในการทำสิ่งที่เกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กร สะท้อนถึงแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน (Organ, 1990) พฤติกรรมดังกล่าว แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือและการปฏิบัติตาม (Smith et al., 1983) ต่อมา Organ (1988) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสำเร็จในระยะยาว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงาน

ต่อพงศ์ ฤทธิ์เทวา (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ในขณะที่ ปุณณัฐา สังคจิตต์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอรัลชอปปิง กรณศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยทางองค์การ ขณะที่ระดับความทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากความทุ่มเททางจิตตน ความขยันขันแข็ง และความจดจ่อใส่ใจ ทั้งนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเท ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ขณะที่ปัจจัยทางองค์การไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ พิชญภา วงศ์หมัดทอง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

รัฐพล วงศาโรจน์ (2565) ยังได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณศึกษา สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและสมรรถนะด้านนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวจาก 10 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม และชนม์ภิษา นาคโร (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ($r = .543$) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($r = .538$) และความผูกพันกับองค์กร ($r = .570$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้ง ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ยังได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .46, p < .01$) และความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

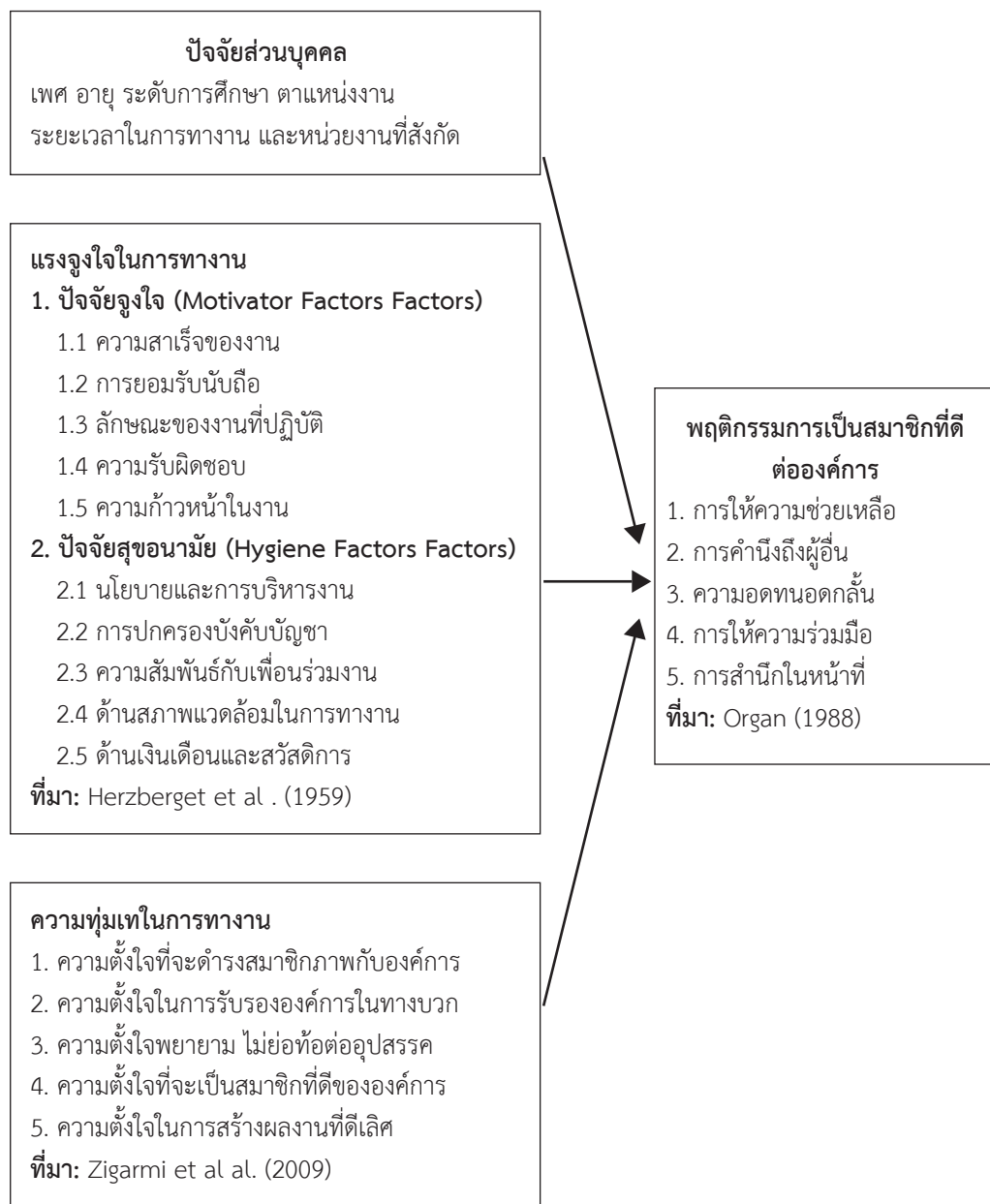
ผูกพันต่อองค์กร ($r = .61, p < .01$) โดยตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ธัญวรรณ ตันตินาคม (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเทศบาลในเทศบาลนครเชียงใหม่ และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 20.1 และ วรพร จันทรรวงทอง (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรม ส่วนปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาณใจ ได้แก่ การติดต่อดำเนินการและแบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงาน ในขณะที่ นิลาวรรณ งามขำ และคณะ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อีกทั้งยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 652 คน เนื่องจากเป็นประชากรแบบจำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง 242 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างไม่ครบถ้วน จึงแจกแบบสอบถามจำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นกลุ่มดังนี้ สายงานผู้ว่าการ 37 คน สายงานบริหาร 30 คน สายงานยุทธศาสตร์ 34 คน สายงานพัฒนาที่ยั่งยืน 31 คน สายงานปฏิบัติการ 1 จำนวน 59 คน สายงานปฏิบัติการ 2 จำนวน 37 คน และสายงานปฏิบัติการ 3 จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นและแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด รวมถึงข้อมูลจัดลำดับ (Ordinal Scale) เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ส่วนที่ 3 ความทุ่มเทในการทำงานตามทฤษฎีของ Zigarmi (2009) ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ Organ (1988) โดยใช้มาตราส่วน Likert 5 ระดับ และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย t-test, F-test, ค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง 260 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 156 คน (60%) อายุส่วนใหญ่ช่วง 31-40 ปี จำนวน 119 คน (45.77%) ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน (61.15%) ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 5-8 จำนวน 207 คน (79.62%) ระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 94 คน (36.15%) และส่วนใหญ่สังกัดในสายงานปฏิบัติการ 1 จำนวน 59 คน (22.69%)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่เป็นตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23) และเมื่อจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า มีปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ($\bar{X}$ = 4.26) มากกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ($\bar{X}$ = 4.21) ซึ่งทั้งสองปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่เป็นตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ทางด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.543) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านความสำเร็จของงานรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ปัจจัยสุขอนามัย พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่เป็นตัวอย่างมีความทุ่มเทในการทำงาน ทางด้านปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.574) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการทำงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความทุ่มเทในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่เป็นตัวอย่างมีความทุ่มเทในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.535) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.518) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมา คือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

พฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	ระยะเวลา ในการทำงาน	หน่วยงาน ที่สังกัด
การให้ความช่วยเหลือ	t = 2.381* Sig = 0.018	F = 0.517 Sig = 0.671	t = -1.230 Sig = 0.220	F = 5.25** Sig = 0.002	F = 1.69 Sig = 0.169	F = 9.37*** Sig = 0.000
การคำนึงถึงผู้อื่น	t = 1.039 Sig = 0.300	F = 1.434 Sig = 0.233	t = -0.976 Sig = 0.330	F = 2.20 Sig = 0.088	F = 2.30 Sig = 0.077	F = 5.77*** Sig = 0.000
ความอดทนอดกลั้น	t = 0.963 Sig = 0.337	F = 1.049 Sig = 0.372	t = -1.974 Sig = 0.050	F = 1.67 Sig = 0.174	F = 0.68 Sig = 0.561	F = 9.29*** Sig = 0.000
การให้ความร่วมมือ	t = 2.325* Sig = 0.021	F = 0.675 Sig = 0.568	t = -1.598 Sig = 0.111	F = 2.81* Sig = 0.040	F = 0.50 Sig = 0.680	F = 6.81*** Sig = 0.000
ความสำนึกในหน้าที่	t = 1.256 Sig = 0.21	F = 0.498 Sig = 0.684	t = -1.077 Sig = 0.283	F = 4.32** Sig = 0.005	F = 0.83 Sig = 0.478	F = 8.70*** Sig = 0.000
ภาพรวม	t = 1.800 Sig = 0.073	F = 0.587 Sig = 0.624	t = -1.565 Sig = 0.119	F = 3.86* Sig = 0.010	F = 0.94 Sig = 0.421	F = 10.45*** Sig = 0.000

*, **, ***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 1 ข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.403	0.167		8.414***	0.000		
ความสำเร็จของงาน	0.342	0.046	0.420	7.462***	0.000	0.514	1.947
การยอมรับนับถือ	-0.024	0.048	-0.028	-0.498	0.619	0.520	1.922
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.099	0.049	0.127	2.016*	0.045	0.409	2.443
ความรับผิดชอบ	0.090	0.049	0.114	1.827	0.069	0.421	2.378
ความก้าวหน้าในหน้าที่							
การงาน	0.186	0.042	0.259	4.462***	0.000	0.481	2.078
$R^2 = 0.587$, Adj. $R^2 = 0.579$, $F = 72.230$, Std. Error = 0.33610, Sig. = 0.000***							

*, ***มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 ข้างต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ 58.70% ($R^2 = 0.587$) และผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม โดยด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลมากที่สุด (Beta = 0.420) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = 0.259) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.127) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ติดต่อกันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.408	0.154		9.156***	0.000		
นโยบายและ การบริหารงาน	-0.126	0.054	-0.165	-2.329*	0.021	0.303	3.302
การปกครองและ บังคับบัญชา	0.302	0.048	0.407	6.304***	0.000	0.365	2.737
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.198	0.055	0.244	3.592***	0.000	0.330	3.031
สภาพการทำงาน	0.209	0.051	0.260	4.099***	0.000	0.378	2.644
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	0.106	0.046	0.135	2.337*	0.020	0.460	2.172
$R^2 = 0.612$, Adj. $R^2 = 0.605$, $F = 80.281$, Std. Error = 0.32561, Sig. = 0.000***							

*, ***มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 3 ข้างต้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ 61.20% ($R^2 = 0.612$) และผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยมีผลต่อพฤติกรรม โดยด้านการปกครองและบังคับบัญชามากที่สุด (Beta = 0.407) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน (Beta = 0.260) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.244) นโยบายและการบริหารงาน (Beta = -0.165) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = 0.135) ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลทางบวก 4 ด้าน และอิทธิพลทางลบ 1 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน

สมมติฐานที่ 3 ความทุ่มเทในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ความทุ่มเทในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.728	0.137		5.325***	0.000		
ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร	0.094	0.046	0.113	2.047*	0.042	0.336	2.979
ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก	0.081	0.054	0.095	1.484	0.139	0.250	4.003
ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	0.121	0.050	0.139	2.419*	0.016	0.310	3.224
ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.247	0.059	0.276	4.168***	0.000	0.234	4.270
ความตั้งใจที่ในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ	0.292	0.051	0.329	5.733***	0.000	0.312	3.209
$R^2 = 0.739$, Adj. $R^2 = 0.734$, $F = 144.110$, Std. Error = 0.26703, Sig. = 0.000*							

*, ***มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4 ข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ 73.90% ($R^2 = 0.739$) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมดังกล่าวใน 4 ด้าน ดังนี้ 1. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Beta = 0.329) 2. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Beta= 0.276) 3. ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Beta= 0.139) และ 4. ความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Beta= 0.113)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องจากลักษณะงานที่ต้องใช้ความเข้มแข็ง อดทน และต้องลงพื้นที่ตรวจสอบโรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกต จิตต์ปราณี (2553) ที่ระบุว่า คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อพงศ์ ฤทธิ์เทวา (2560) ที่พบว่า พนักงานในตำแหน่งที่สูง

มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น อาจส่งผลให้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญา ศังคจิตต์ (2561) ที่ชี้ว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่ประสบความสำเร็จในงานรู้สึกภาคภูมิใจ มุ่งมั่น และเต็มใจมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อพงศ์ ฤทธิ์เทวา (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความทุ่มเทของพนักงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปุญญา ศังคจิตต์ (2561) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของงานที่ท้าทายและตรงกับความสามารถของพนักงานช่วยเพิ่มแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี นอกจากนี้ งานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลโดยตรงต่อความทุ่มเทและความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อาจเนื่องจากการบริหารจัดการที่เป็นธรรม การสื่อสารที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์ภิษา นาคโร (2562) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน ช่วยเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมถึง ธัญวรรณ ตันดินาคม (2566) และ วรพร จันทรวงทอง (2563) ที่ชี้ว่าสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลาวรรณ งามขำ และคณะ (2561) ที่พบว่า นโยบายที่ไม่เหมาะสมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษายังพบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยด้านความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ ตามลำดับ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีความทุ่มเทสูงมักมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และผูกพันกับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์ภิษา นาคโร (2562) พบว่า ความผูกพันกับองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านความตั้งใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล วงศาโรจน์ (2565) พบว่า ความพยายามในการทำงานมีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสมาชิกในองค์การ และ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ที่พบว่าความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หน่วยงานควรพัฒนาระบบประเมินผลงานที่โปร่งใสเป็นธรรม และวัดผลได้อย่างชัดเจน รวมถึงการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่โดดเด่น และควรปรับปรุงระบบการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส เป็นธรรม และให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาทักษะการบริหาร การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกและปลอดภัย

3. ความทุ่มเทในการทำงาน หน่วยงานควรมีการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การพัฒนาความเป็นผู้นำ และเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหา พร้อมจัดระบบการให้รางวัลที่โปร่งใสและยอมรับผลงานที่ชัดเจน และควรส่งเสริมกิจกรรมเน้นการสร้างความร่วมมือ การแบ่งปันความรู้ และสร้างเครือข่ายภายในองค์กร รวมทั้งปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรให้ทันสมัย เพื่อสร้างความผูกพันและความเข้าใจในนโยบาย วัฒนธรรมและเป้าหมายองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจและความทุ่มเทของพนักงาน เช่น การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม การจัดทำระบบการให้รางวัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อช่วยให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างยั่งยืน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจและความทุ่มเทข้ามองค์กร โดยขยายกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น พนักงานในองค์กรเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยวิเคราะห์ถึงปัจจัยเฉพาะแต่ละประเภทที่ส่งผลต่อความทุ่มเทและพฤติกรรมพนักงานได้ชัดเจนขึ้น

รายการอ้างอิง

- ชนม์ภิษา นาคโร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรกำกับ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179068
- ต่อพงศ์ ฤทธิ์เทวา. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOUIR at Sukhothai Thammathirat Open University. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/6952>
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง* [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90142
- ธัญวรรณ ตันตินาคม. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานเทศบาลในเทศบาลนครเชียงใหม่* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula ETD. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10634>
- นิลาวรรณ งามขำ, สุธาดา สุทันฐรัตน์, มลฤดี สีนระคุช, ปัทมวรรณ เรืองศรี, ปิยธิดา ลาคำ, ยัสมี สะนิ, พรทิพา ฤทธิ์ศรี, มุนีนะห์ สา และปรมาภรณ์ สุขคำ. (2561). ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 22(43-44), 99-113. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/HCUJOURNAL/article/view/146504>
- บุญญาธิ์ สังคจิตต์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17534>
- พิชญภา วงศ์หมัดทอง. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระตบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17221>
- รัฐพล วงศาโรจน์. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula ETD. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/8365/>

- วรพร จันทรรวงทอง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ
ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace at Srinakharinwirot University. [http://ir-ithesis.swu.ac.th/
dspace/handle/123456789/964](http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/964)
- อลงกต จิตต์ปราณี. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม [การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. SURE. [https://sure.su.ac.th/xmlui/
handle/123456789/12170](https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/12170)
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement:
An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3),
187-200. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370802393649>
- Baron, A., & Armstrong, M. (2008). *Human capital management: Achieving added value
through people*. Kogan.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2017). *Motivation and personality: A psychological
perspective*. Psychology Press.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job
involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. [https://doi.
org/10.1037/0033-2909.120.2.235](https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235)
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., Aristigueta, M. P., & Rawlings, K. C. (2009). *Managing
human behavior in public and nonprofit organizations* (5th ed.). CQ Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.).
John Wiley & Sons.
- Love, A., & Cugnon, M. (2009). *The purpose linked organization: How passionate leaders
inspire winning teams and great results*. McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizen ship behavior. In B. M.
Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 43-72).
JAI Press.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its
nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement:
Toward a framework and operational definition for employee work passion.
Human Resource Development Review, 8(3), 300-326.
<https://doi.org/10.1177/1534484309338171>