อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

Influence of Work Motivation on the Organizational Citizenship Behaviors of the Employees of the Local Administration Organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province

พรเพชร บุตรดี[1] ชาติชัย อุดมกิจมงคล[2] และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง[3]

Pornpetch Boothdee[1], Chardchai Udomkijmongkol[2] and Sanyasorn Swasthaisong [3]

Received : May 5, 2020; **Revised :** May 11, 2020; **Accepted :** May 14, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand; e-mail : pornphet332@gmail.com

[2]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

[3]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและสังกัด พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT_3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT_5) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT_7) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน (MOT_1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT_2) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT_4) และด้านสวัสดิการและความมั่นคง (MOT_6)

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of work motivation and the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees, 2) to compare the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees based on the individual's qualities, 3) to examine the influence of work motivation on the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees. The samples consisted of 288 employees who worked for the Local Administration Organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province. The instrument used was a questionnaire and the statistics adopted for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One – way ANOVA, and MLR (Multiple Linear Regression). The study revealed these results: 1) The level of

work motivation of the local administration organizations' employees, as a whole, was at the high level ($4.05 = \overline{X}$), at the same time, the employees' organizational citizenship behaviors, as a whole, were also at the high level ($\overline{X}$ (3.89 = . 2) When comparing the organizational citizenship behaviors of the local administration organizations' employees based on their genders, ages, educational levels, monthly incomes, work experiences, and the offices they worked for, it was found that their organizational citizenship behaviors did not significantly differ at .05 statistical levels. 3) Regarding work motivation, the study demonstrated that these respects significantly influenced the organizational citizenship behaviors of the employees of the Local Administration Organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province, at .05 statistical levels: the governance and command (MOT_3), work environment (MOT_5), and welfare and perks (MOT_7). It was also found that these three aspects could be used to correctly predict the employees' organizational citizenship behaviors 63.80%. On the contrary, these aspects could not be adopted for predicting the employees' organizational citizenship behaviors: payment/wages (MOT_1), relationship with others/colleagues (MOT_2), policy and administration (MOT_4) and welfare and stability (MOT_6).

Keywords : Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Local Administration Organization

บทนำ (Introduction)

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระและมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำงบประมาณได้เอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายมีการบริหารงานด้วยตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางซึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายใน

ท้องถิ่นเป็นข้าราชการหรือพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง (Chayabut, 2014 : 6)

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคมและมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย (Theerathanachaikun, 2014)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ (Organ, 1988) เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์การก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น (Lepine, Erez and Johnson, 2002) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (Organ, 1988) การเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน และมี ปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้นได้บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (Panaruk, 2012)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลท่าอุเทน 2) เทศบาลตำบลเวิน

พระบาท 3) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา 5) องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี 6) องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม 7) องค์การบริหารส่วนตำบลพะทาย 8) องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช และ 9) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา สภาพการดำเนินการที่ผ่านมา มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ยังมีงานบางประเด็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนสร้างหรือเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน เพราะถ้าบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยบุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง (Tha Uthen District Local Office, 2018)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ว่าในปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการทำงาน การเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ให้เพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 345 คน ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน (Tha Uthen District Local Office, 2019)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 188 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Phan Pinij, 2011 : 137) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้ค่า IOC เฉลี่ย 1.00

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha–Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .956

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test และ F-test เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s test)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of significant .05)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทนจังหวัดนครพนม

(n=188)

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทน	4.01	0.64	มาก
2	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.08	0.63	มาก
3	การปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.71	มาก
4	นโยบายและการบริหาร	4.23	0.53	มาก
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.65	มาก
6	สวัสดิการและความมั่นคง	4.10	0.58	มาก
7	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.09	0.52	มาก
รวม		4.05	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ =4.23) รองลงมาคือ สวัสดิการและความมั่นคง ($\overline{X}$ =4.10) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ($\overline{X}$ =4.09) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ =4.08) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.05) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ =4.01) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ด้านที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การให้ความช่วยเหลือ	4.03	0.62	มาก
2	ความสำนึกในหน้าที่	3.75	0.89	มาก
3	การให้ความร่วมมือ	3.70	0.42	มาก
4	ความอดทนอดกลั้น	3.81	0.53	มาก
5	การคำนึงถึงผู้อื่น	4.11	0.42	มาก
รวม		3.89	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\overline{X}$ =4.11) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\overline{X}$ =4.03) ด้านความอดทนอดกลั้น ($\overline{X}$ =3.81) ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.75) และด้านการให้ความร่วมมือ ($\overline{X}$ =3.70) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2. ตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ และ 3) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

3. ตามคุณลักษณะด้านประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4. ตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความอดทนอดกลั้น

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	T	Sig.
(Constant)	1.557	.175		8.889	.000
ค่าตอบแทน	.064	.049	.101	1.301	.195
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.077	.056	.122	1.377	.170
การปกครองบังคับบัญชา	.173	.052	.307	3.344	.001**
นโยบายและการบริหาร	.035	.057	.046	.616	.539
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.206	.062	.332	3.326	.001**
สวัสดิการและความมั่นคง	.063	.055	.091	1.140	.256
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	.121	.049	.156	2.480	.014*
R^2 = .651, R^{2Adj} = .638, F = 48.052, Sig = .000**					

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน (MOT_1) (มีค่าเบต้า =.101) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT_2) (มีค่าเบต้า =.122) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT_4) (มีค่าเบต้า =.046) และด้านสวัสดิการและความมั่นคง (MOT_6) (มีค่าเบต้า =.091) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT_3) (มีค่าเบต้า =.307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT_5) (มีค่าเบต้า =.332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT_7) (มีค่าเบต้า =.156) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .638 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT_3) (มีค่าเบต้า =.307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT_5) (มีค่าเบต้า =.332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT_7) (มีค่าเบต้า =.156) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน (MOT_1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT_2) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT_4) และด้านสวัสดิการและความมั่นคง (MOT_6) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT_3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT_5) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT_7) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .638 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT_3) (มีค่าเบต้า =.307) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT_5) (มีค่าเบต้า =.332) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT_7) (มีค่าเบต้า =.156) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.80 ส่วนที่เหลือร้อยละ 44.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีการสร้างแรงจูงใจ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อาทิ การจัดโครงสร้างการทำงาน การกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การให้การสนับสนุน การช่วยเหลือกันซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การยกย่องชมเชยในความสำเร็จ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ต่อหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน มีการมอบรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น มีการจัดการ ประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างกองต่าง ๆ ในทุกสัปดาห์ มีการประเมินผล การทำงานด้วยความยุติธรรม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ก็จะดีตามด้วย เป็นต้น เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ที่ใช้แรงจูงใจนี้ผลักดันให้ทาสิ่งใดก็ตามให้ดีที่สุด โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะไม่ละทิ้งงานและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจะพยายามคิดหาวิธีการให้การทำงานประสบความสำเร็จ หรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น ชักจูง ให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยเหตุดังกล่าว แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นจิตลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลควรมี ผู้บริหารจึงควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์การ เพราะแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานอย่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwanarat and Soros (2017) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 4) แรงจูงใจในการทำงาน

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การได้ร้อยละ 51.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kong-Sueb (2017) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Samchai (2016) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านโอกาสในการเติบโตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4) ผลของการศึกษาแบบพหุคูณพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเชิงบารมีหรือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงานและโอกาสในการเติบโตสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34

สรุป ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จึงยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ย/แรงจูงใจ ต่ำที่สุด โดยการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ ด้วยการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศัยภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ด้านการให้ความร่วมมือ เนื่องจากเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ย/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่ำที่สุด โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากร มีความรักในองค์การต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ให้รู้จักติดตามการเคลื่อนไหวขององค์กร จากประกาศ และแหล่งข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กร และให้มีความพร้อมรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์กร

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมุ่งเน้นพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากร ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ โดยการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วงควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ที่อาจส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัด การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

Bangmo, S. (2015). **Organization and management**. 6th edition, Bangkok: Witthayaphat. [In Thai]

Chayabut, C. (2014). **Thai local administration**. Bangkok: Pikanet Printing Center Company Limited. [In Thai]

Herzberg, Frederick et al. (1959). **The Motivation of Work.** New York: John Wiley & Sons.

Kong-Sueb, N. (2017). **Working Motivation Corporate culture And good organizational behavior that affects teamwork**. Case study: A Leasing Company in Bangkok. Independent Study, MBA. Bangkok: Graduate School of Bangkok University. [In Thai]

Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome**. Lexington, MA: Lexington.

Phan Pinij, S. (2011). **Research techniques in social science**. Bangkok: Witthayaphat.

Samchai, S. (2016). **Working Motivation Transformational leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of an Employee of a Medical Device Company**. Master of Arts Research Pathum Thani: Thammasat University. [In Thai]

Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavior view**. Santa Monica, CA: Goodyear.

Suwanarat, R. and Soros, B. (2017). **Working Motivation Good organizational citizenship behavior And work effectiveness of working personnel**. Master of Social Science Thesis. Bangkok: National Institute of Development Administration. [In Thai]

Theerathanachaikun, K. (2014). **Human resource management**. Bangkok: S. Asia Press. [In Thai]