

25
29

การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเพศหญิงเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

The study of the opinions of female citizen to the supporting funds pursuant to the
infant care of the life development of mothers and children in Muang district,
Phichit province

สุนีย์ สงวนศรี* และ วงศกร เจียมเผ่า

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพหุสภกรรมการ พิชญ์โลก

corresponding author e-mail : Sayarat.p@psru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเพศหญิงต่อเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแม่และเด็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร โดยศึกษาจากปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนาการทางร่างกายสติปัญญาและสังคมด้านความรู้ความเข้าใจของพ่อแม่ ผู้ปกครองต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมต่อการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานและด้านการเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศ จากกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าประชาชนเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านพัฒนาการทางร่างกายสติปัญญาและสังคมรองลงมาคือ ด้านการเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศ ด้านความรู้ความเข้าใจของพ่อแม่ ผู้ปกครองต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็กและด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมต่อการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของประชาชนเพศหญิงพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพรายได้เฉลี่ยของครอบครัว(ต่อคน/เดือน) ระยะเวลาการเลี้ยงดูบุตรตั้งแต่หลังคลอด และสถานะตามโครงการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนเพศหญิงเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแม่และเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลคือสถานภาพสมรส และแนวทางการส่งเสริมการดำเนินโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดคือการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแม่และเด็กอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเลี้ยงดูเด็กในแต่ละวัยที่ถูกต้องให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญาและการช่วยเหลือตัวเองในสังคม พร้อมกับการมอบเงินอุดหนุนให้กับแม่และเด็กอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อายุแรกเกิด - 3 ปี เพื่อเป็นบันไดขั้นต้นสู่การเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศ พร้อมทั้งจะเข้ามาดูแลผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : เด็กแรกเกิด พัฒนาการ ความเหลื่อมล้ำ

Abstract

The purpose of this research was to study the opinions of female citizen to the supporting funds pursuant to the infant care of the life development of mothers and children in Muang district, Pijit province. By extracting from 4 factors, which are physical, mind and socialised developments, the understandings of parental care in social gap, to basic public service, and childhood grown-up to be the quality citizen. The quantitative study used the samples from the derive of limited size by the Taro

Yamane sampling model of 400 persons. Which consideration in individual view founded that the highest value of this view is the development of the physical, mind and social, the next lower factor the growth to be value-citizen pursuant to parental knowledge to the look-aftering care and decreased society gap to the basic service. Methods of the contribution of the opinions of female citizen to the supporting funds pursuant to the infant care of the life development of mothers and children are procuring of the understanding of infant care in each age for the parents, guardians to the development of physical mind and self-care in society with the supporting funds to the parents since birth to 3 years old, to be the steps to the growth good citizen.

keywords : infant , development , society gap

บทนำ

เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในมิติของการพัฒนาของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมแบบเดิมการพัฒนาในบริบทใหม่จึงอาจต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่ผุดเกิดขึ้นใหม่ๆตามยุคสมัยเด็กและครอบครัวก็จำเป็นจะต้องข้ามผ่านวันเวลาที่ผันเปลี่ยนและยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมสมัยใหม่ การบ่มฝึกคุณลักษณะที่พึงมีอย่างเหมาะสมให้กับทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้าให้สมบูรณ์แบบอย่างเต็มกำลังจึงต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเมื่อห้วงเวลาของศตวรรษที่ 21 คืบคลานเข้ามานับกว่าทศวรรษแล้ว สังคมโลกเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น สำหรับผู้ใหญ่โดยทั่วไปได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านของบริบททางสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นเช่นเดียวกับเด็ก ที่เป็นทั้งผลพวงและเป็นโจทย์สำคัญของสังคมว่า จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรตั้งแต่วัยเด็กให้มีพื้นฐานที่มั่นคง สามารถเติบโตและอยู่รอดได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะประชากรกลุ่มเด็กจึงถือเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าของทุกสังคมการที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในวัยเด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการส่งเสริมและการพัฒนา อันเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งผลให้เด็กเกิดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามวัย ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของเด็กในวัยแรกเกิดให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในสังคมและประเทศชาติ

เด็กจึงถือเป็นกำลังสำคัญในอนาคตของชาติการเลี้ยงดูเด็กให้มีคุณภาพด้วยการส่งเสริมพัฒนาการให้เด็กเติบโตสมวัยจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขวบปีแรก อันเป็นช่วงวัยที่เด็กมีพัฒนาการการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การลงทุนสำหรับเด็กในช่วงวัย 0-6 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญที่สุดและถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างรากฐานที่สำคัญ ให้เด็กสามารถเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของสังคมและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

แต่เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรเด็กเล็กในช่วงอายุ 0-6 ปี เพียง 1.2 ล้านคนเท่านั้นที่ได้รับการคุ้มครองด้วยเงินสงเคราะห์บุตรจากประกันสังคม (กรมกิจการเด็กและเยาวชนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : 2558) ขณะที่อีกกว่า 4 ล้านคนไม่ได้เงินสนับสนุนจากรัฐ อีกทั้งยังมีข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุขที่รายงานถึงสถิติการคลอดบุตร ซึ่งประเทศไทยมีการคลอดบุตรปีละประมาณ 6-8 แสนคน แต่มีมารดาเพียงครึ่งเดียวที่ฝากท้องอย่างถูกวิธีและมีเด็กกว่าร้อยละ 30 เบอร์เซนต์ที่มีไอคิวต่ำกว่าเกณฑ์ ถือเป็นช่องว่างทางสังคมอย่างหนึ่งที่ต้องได้รับการแก้ไข ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้รัฐบาลไทยต้องกลับมาทบทวนปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมที่ยังมีอยู่ในสังคมไทยและเล็งเห็นความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กในช่วงแรกที่ต้องการการเลี้ยงดูที่ดี ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยเพื่อการเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพในอนาคต โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เสนอโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเพื่อให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2558



คุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก

The Quality of Service of Social Security Office in Phitsanulok

จินตนา เรืองเพชร และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Jintana Rueangphet, and kampanart wongwatthanaphong

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

*Corresponding author.E-mail : jintann.r@psru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก 3) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดขนาดด้วยสูตรสำเร็จรูปของ “Taro Yamane” ที่จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการหาค่า t-test และ F-test One-Way ANOVA และวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จำนวน 20 คน ได้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ และผู้ประกันตนที่มาติดต่อขอรับบริการ ณ สำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วสรุปเป็นความเรียง ผลการวิจัยสรุปว่า

1. คุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือของการบริการ รองลงมาตามลำดับคือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ด้านการเข้าถึงจิตใจ และด้านลักษณะทางกายภาพ

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประเภทการรับบริการต่างกัน มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลคือ เพศ ช่วงเวลาในการเข้ารับบริการ สถานภาพสมรส และความถี่ในการเข้ารับบริการ ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมในระดับมาก ($r = .759$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมในระดับมาก ($r = .845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการให้บริการของสำนักงานประกันสังคม จังหวัดพิษณุโลก ควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละจังหวัดโดยเฉพาะ ปรับเปลี่ยนพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ควรใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์โดยการเพิ่มช่องทางให้แก่ผู้ประกันตนให้สามารถตรวจสอบสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย และมีการพัฒนาเทคโนโลยีหรือระบบต่าง ๆ ภายในสำนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

คำสำคัญ : คุณภาพการให้บริการ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ

Abstract

Thesis aimed 1) to study the quality of service of Social Security Office in Phitsanulok, 2) to compare the factors on the quality of service of the Social Security Office in Phitsanulok, 3) to promote the quality of service of Social Security Office in Phitsanulok. This is quantitative and qualitative research. The quantitative research used a sample of size with the formula of "Taro Yamane" of 400 people. Data were collected by using questionnaire and analyzed by using descriptive statistics which were frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics by the t-test and F-test One-Way ANOVA and correlation coefficients (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient). The qualitative research: The sample was obtained from interviews with 20 key informants including executives and staff and insurers who obtain services at the Social Security office in Phitsanulok. The data were analyzed by content analysis and transcription was concluded. The study concluded as follows:

1. The Quality of Service of Social Security Office in Phitsanulok overall was at a high level. When considering by each item, it was found that the highest mean score was the Reliability of the service, then the Trust, the Response to the needs of the clients, the Access to the mind and Physical facet were ranked second.

2. The comparison of individual factors on the quality of service of the Social Security Office in Phitsanulok classified by personal factors found that age, education, occupation and type of service affected the quality of service of the Social Security Office in Phitsanulok. However, the personal factors had no result to the service were gender, duration of receiving service, marital status, frequency of receiving service. Factors associated with quality of service personnel of the Social Security Office in Phitsanulok overall were at a high level ($r = .759$) with statistically significant at .05 and standard operational factors relating to the quality of insurance services in Phitsanulok overall were at a high level ($r = .845$) with statistically significanty. 05.

3. In promoting the Quality of Service of the Social Security Office in Phitsanulok, there should be a strategic plan of each province in particular. Work development is always modified by allowing the public to take part in the setting guidelines. Technology should be used to benefit by increasing the channels for insurers to determine benefits through a variety of technologies and the development of technologies or systems within a client's office should always be available to provide services efficiently and quickly.

Keywords: Quality of Service, Reliability, Trust



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยม
สร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก
The Study of The Relationship Between Motivation and Working Behavior
Pursuant to Core value of Personnel in Phitsanulok City Municipality

ณรงค์เดช เสริมเผือก^{1*} และ ธนัสตา โรจนตระกูล²
Narongdeat Soemphueak^{1*}, and Tanastha Rojanatrakul²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารจัดการภาครัฐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

*Corresponding author. E-mail: gubgif24@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาระดับค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก 2.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก 3.) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทั่วไปในสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ค่าสถิติทดสอบ t- test , F- test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก อยู่ระหว่าง 0.231 - 0.495 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจกับพฤติกรรม ค่านิยมสร้างสรรค์ สำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก

Abstract

A study on the relationship between motivation and working behavior based on the values of creative work in the office of Phitsanulok Municipality Office is to study the relationship between motivation and working behavior based on creative values in work. With purpose 1.) To study the level of creative values in the work of the personnel of Phitsanulok Municipality Office. 2.) To study the relationship between motivation and work behavior in accordance with the principle of creative values in the work of personnel of Phitsanulok Municipality Office. 3.) To study the ways of enhancing creative values in the work of the personnel of Phitsanulok Municipality Office. The samples used in this study were General staff in the municipality office of Phitsanulok 280 people. The tool used as a questionnaire,



which the creator. Data were analyzed by descriptive statistics: percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The t-test, F-test was statistically significant at 0.05.

The results showed that The level of work motivation of the personnel in Phitsanulok Municipality Office was at high level ($\bar{x} = 3.89$). The level of working behavior of personnel at Phitsanulok Municipality Office was at high level ($\bar{x} = 3.84$). working on the concept of value creation in the work of the Office of personnel Phitsanulok ranged from 0.231 to 0.495 is a positive relationship. The low to moderate Statistically significant at the 0.05 level

Keywords: Motivation and behavior, Creative values, Phitsanulok Municipality Office

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการบริหารงานภาครัฐที่ถูกขับเคลื่อนโดยกลไกที่สำคัญคือ ระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งหากมีกลไกที่ดีในการขับเคลื่อนอย่างข้าราชการและบุคลากรส่วนต่างๆ รวมถึงระบบราชการที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาประเทศที่ดีได้แล้วนั้น จะนำไปสู่การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือ (NPM) ที่คนไทยในสังคมรู้จักกันเป็นอย่างดี และควรทำความเข้าใจในหลักการในการบริหารตนเองและรวมไปถึงเป็นการบริหารสังคมของตนที่จะส่งผลให้เกิด (Quality of life) คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ของคนในสังคมเพื่อให้เกิดการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยอย่างมีความสุขในสังคม และเมื่อประชาชนมีการดำเนินชีวิตอย่างอยู่ดีมีสุขแล้วนั้นประเทศชาติก็ย่อมมีการพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกได้อย่างยั่งยืนเช่นเดียวกัน ซึ่งสถานการณ์ในความเป็นจริงแล้วนั้นระบบราชการไทยในปัจจุบัน มีวิวัฒนาการและได้รับการเปลี่ยนแปลงจาก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ฉบับแก้ไข พ.ศ.2553 ว่าด้วยการยุบส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553)

เทศบาลนครพิษณุโลกจึงเป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่ทางสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และปัจจุบันมีฐานะเป็นเทศบาลนครพิษณุโลก ตามพระราชกฤษฎีกายกฐานะเทศบาลเมืองเป็นเทศบาลนคร ได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ให้เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นการปฏิบัติงานโดยผ่านระบบราชการ และการปฏิบัติงานอาจถูกแทรกแซงจากอิทธิพลทางการเมืองต่างๆที่เกิดขึ้นพร้อมกับความเจริญที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน จนนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานภายในเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่แปรเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (โครงสร้างเทศบาลนครพิษณุโลก : 2559) ซึ่งส่งผลถึงสภาพของวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การต่อการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2550) โดยมีทฤษฎีที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคแนวความคิดใหม่และวัฒนธรรมใหม่ๆในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆต่อไปที่ใช้สำหรับการบริหารองค์กรและบุคลากรอย่างเป็นระบบ (วีสรินทร์ พรหมโมก, 2557)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก
- 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก
- 3.เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกมีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก จำนวน 942 คน กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกจำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบความรู้ โดยแยกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับคะแนน ได้แก่

5 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมาก
3 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลความหมายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยพิจารณาคะแนนตามเกณฑ์ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

การแปลผลคะแนนเป็นคะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับรูปแบบแรงจูงใจในการทำงาน การแบ่งคะแนนโดยรวมทั้งหมดออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น และใช้ค่าพิสัยคำนวณจากค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาแบ่งเป็น 5 ช่วง เท่า ๆ กัน อ้างถึงใน (ชัชวาลย์ เรื่อง ประพันธ์, 2543) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นในแต่ละช่วงคะแนนตามรายชื่อของระดับชั้นเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนตามรายชื่อในแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก



ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับคะแนน ได้แก่

5 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับมาก
3 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลความหมายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ โดยพิจารณาคะแนนตามเกณฑ์ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

การแปลผลคะแนนเป็นคะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับรูปแบบพฤติกรรมในการทำงาน การแบ่งคะแนนโดยรวมทั้งหมดออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น และใช้ค่าพิสัยคำนวณจากค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาแบ่งเป็น 5 ช่วง เท่า ๆ กัน อ้างถึงใน (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2543) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นในแต่ละช่วงคะแนนตามรายชื่อของระดับชั้นเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนตามรายชื่อในแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product-moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r จะอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสัมพันธ์ต่ำ



0.81-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการมีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end)

2. แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการมีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ค่าเฉลี่ย $\{\bar{x}\}$ คำนวณจากสูตร

$$\{\bar{x}\} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากร

N แทน จำนวนกลุ่ม

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

4. ค่าสถิติทดสอบ t- test

5. ค่าสถิติทดสอบ F- test

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปพบว่าบุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.7 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 44.3 อายุบุคลากรส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่ 20,000-25,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 หน่วยงาน บุคลากรส่วนมากอยู่ สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรส่วนมากมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) รองมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 3.93$) และ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.89$)



3. ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.97$) รองมาคือ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.95$) และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.70$)

4. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก อยู่ระหว่าง 0.231 - 0.495 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดลำดับแรกคือ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับพฤติกรรมการทำงานด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .495^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .493^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ แรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารกับพฤติกรรมการทำงานด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .231^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย หน่วยงาน ระยะเวลาการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. การแสดงความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกและพิจารณาระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนั้น เพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ผลปรากฏดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ยังขาดขั้นตอนในการวางแผนอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน จึงเกิดความล่าช้าและส่งผลต่อความสำเร็จของงานตามลำดับ และสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า ถ้าจะให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่จะต้องมีส่วนจูงใจดีในการทำงาน แต่ขาดหรือไม่มีส่วนจูงใจเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน ทำให้บุคคลเกิดท้อถอยไม่อยากทำงาน นั่นคือ กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ของคนในองค์กร (Herzberg, 1952)

ด้านความก้าวหน้า ซึ่งสรุปได้ว่า เนื่องจากทรัพยากรภายในองค์กรนั้นมีเป็นจำนวนมากและมีการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องความก้าวหน้าจึงเกิดขึ้นกับองค์กรมากกว่าตัวบุคคล และสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า ถ้าจะให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานที่จะต้องมีส่วนจูงใจดีในการทำงาน แต่ขาดหรือไม่มีส่วนจูงใจเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน ทำให้บุคคลเกิดท้อถอยไม่อยากทำงาน นั่นคือ การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรหรือการฝึกอบรมให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าแก่ตนเอง และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ของคนในองค์กร (Herzberg, 1952)

ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสรุปได้ว่า หากมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในการมอบหมายภาระงานรวมถึงเนื้องานที่นำไปปฏิบัติหากเกิดความเป็นระบบดีแล้วจึงเกิดความรับผิดชอบที่ดี และสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า ถ้าจะให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานที่จะต้องมีส่วนจูงใจดีในการทำงาน แต่ขาดหรือไม่มีส่วนจูงใจเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน ทำให้บุคคลเกิดท้อถอยไม่อยากทำงาน นั่นคือ เมื่อมีการทำงานอย่างเป็นระบบแล้วควรได้รับความรู้สึกต่อการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดย



กำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการรวมถึงไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ของคนในองค์กร (Hertzberg, 1952)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ของคนในองค์กร (อ้างถึงใน ถนัดชัย ธนะสูตร, 2553)

ด้านนโยบายการบริหาร ซึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจเนื่องจากภายในองค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบและนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งสามารถปฏิบัติตามได้ และมีการจัดการระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ของคนในองค์กร (อ้างถึงใน ถนัดชัย ธนะสูตร, 2553)

2. พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก

ด้านกล้ายินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปตามจรรยาวิชาชีพ โดยไม่โอนอ่อน ไปตามอิทธิพลใด ๆ ที่เข้ามาแทรกแซงต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร และมีจิตใจที่กล้าหาญ ยึดหลักปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง อดทนไม่ย่อท้อ และเสียสละเพื่อส่วนรวม จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ของคนในองค์กร (แนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ : อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบนั้น เกิดขึ้นในทุกหน่วยงานซึ่งเป็นเพียงส่วนบุคคลเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยมีการแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

ด้านมุ่งมั่นสมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานโดยทั่วไปนั้นบุคลากรทุกคนในองค์กรก็จะต้องมุ่งมั่นที่เป้าหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพหากไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ การทำงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดจะเกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม โดยใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลักมีการวัดผลและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

7. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการมีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end)

ขั้นตอนการวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่ได้จากผู้บริหารภายในเทศบาลนครพิษณุโลก เพื่อศึกษาแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมการมีค่านิยมสร้างสรรค์ที่ดีในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยผู้ให้ข้อมูลดังนี้

จากการสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการสำนักการคลัง ได้กล่าวถึงหลักในการการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนและของหน่วยงานที่ยึดถือปฏิบัติ นั่นคือ การมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในการทำงานเพราะการทำงานเกี่ยวกับเงินนั้นต้องอาศัยหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอย่างสูง ซึ่งประกอบไปด้วย 1.มีความซื่อสัตย์ ในการทำงานเราจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และงานที่เราได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และไม่คดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น 2.มีความเสียสละ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เราจะต้องเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักการให้และการแบ่งปัน ช่วยคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน 3.มีความยุติธรรม ในการทำงานเราจะต้องไม่ลำเอียงหรือถือสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่เรารู้จักถือถือความถูกต้องเป็นหลัก ไม่มีอคติกับเรื่องต่างๆ ที่ได้ยินหรือรับฟังจึงเกิดความน่าเชื่อถือของผู้ร่วมงาน 4.มีความรับผิดชอบ ในการทำงานเราจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อผู้บริหารเองยึดถือหลักการนี้ในการทำงานจึงเกิดแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานจนนำไปสู่การปฏิบัติตาม ซึ่งการเป็นต้นแบบที่ดีนี้ก็คือการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงานได้เช่นเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการสำนักการคลัง ได้กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมสร้างสรรค์ที่ดีในการทำงาน คือ การเปิดใจและการให้โอกาสที่แตกต่างในการทำงานอย่างอิสระ ที่อยู่บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ และเงื่อนไขของหน่วยงาน



เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชานั้นได้รับความชื่นชมยกย่องก็เกิดความสุขในการทำงานและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดค่านิยมใหม่ๆในการทำงานของหน่วยงาน เนื่องมาจากการมีใจที่อยากทำงานที่ดีจึงเกิดความคิดหรือผิดพลาดในการทำงานน้อยและส่งผลให้เกิดความคิดที่มีการพัฒนาขึ้นและนำไปสู่การทำงานที่มีค่านิยมที่ดีตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ท่านผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ได้กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมสร้างสรรค์ที่ดีในการทำงานคือ การที่บุคลากรนั้นมีหลักคิดที่ดีในการทำงาน ตามภาระหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย โดยมีมุมมองที่ดีตามบทบาทและเป้าหมายของหน่วยงานว่าเราทำงานเพื่ออะไรและต้องทำอะไรกับหน่วยงานจนไปสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานด้วย หลักคิดที่ดีนี้ก็ต้องประกอบไปด้วย 1.ความรู้ คือการมีความรู้ในสายงานภาระงานที่ตนได้รับว่ามีความเกี่ยวข้องอย่างไรต่อหน่วยงานและทำอะไรจึงตอบสนองต่อนโยบาย 2.ความสามารถ คืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติเพราะการทำงานที่ตรงตามสายงานนั้นจะเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติและต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก 3.คุณธรรมจริยธรรม คือนอกเหนือจากการเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถที่ดีแล้วนั้น สิ่งสำคัญต้องเป็นคนดีด้วยไม่ว่าจะเป็นในหน้าที่หรือนอกหน้าที่ก็ตามจนนำไปสู่ความสอดคล้องกับสายงานในหน่วยงานอื่น ๆ รวมไปถึงทั้งองค์กร สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วทุกคนก็จะทำงานอย่างมีความสุขและเกิดการปฏิบัติซ้ำจนเปลี่ยนเป็นค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ภาพรวมรายด้าน

ข้อ	แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.620	มาก
2.	ด้านความก้าวหน้า	3.78	0.620	มาก
3.	ด้านความรับผิดชอบ	3.88	0.576	มาก
4.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.90	0.546	มาก
5.	ด้านนโยบายการบริหาร	3.93	0.596	มาก
รวม		3.89	0.591	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.00) รองมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x}$ = 3.93) และ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.89)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ภาพรวมรายด้าน

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับพฤติกรรม		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1.	ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	3.77	0.643	มาก
2.	ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	3.85	0.626	มาก
3.	ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้	3.70	0.578	มาก
4.	ด้านไม่เลือกปฏิบัติ	3.95	0.584	มาก
5.	ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.97	0.545	มาก
รวม		3.84	0.595	



จากตาราง 2 พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.97$) รองมาคือ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.95$) และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.70$)

ตารางที่ 3 ผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์				
	พฤติกรรมการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน	พฤติกรรมการทำงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
	ด้านกล้ายืนหยัด	ด้านซื่อสัตย์และมี	ด้านโปร่งใส	ด้านไม่เลือกปฏิบัติ	
	ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ความรับผิดชอบ	ตรวจสอบได้		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.350**	.252**	.405**	.462**	.383**
ด้านความก้าวหน้า	.394**	.404**	.302**	.450**	.493**
ด้านความรับผิดชอบ	.487**	.495**	.406**	.445**	.461**
ด้านความสัมพันธ์กับ	.472**	.237**	.324**	.386**	.383**
ผู้บังคับบัญชา					
ด้านนโยบายการบริหาร	.384**	.231**	.324**	.376**	.441**

สรุปและอภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับปานกลาง ($r = .495^{**}$) กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือนหรือ (ก.พ.) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2552) เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน คือ ค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์ และเป็นค่านิยม ที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาให้ ประกอบด้วยค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ดังนี้ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงามเสียสละยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ ซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานองค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใสมีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเน้นความ สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้องปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวมใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเองเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของวสุนันท์ พรหมโมก (2557). ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ



บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) ระดับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r=.75$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลกมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อันมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการประหยัดในตำแหน่งของการทำงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมในการพาตนเองต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่สูงขึ้นในการรับมือต่อภาระงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้เกิดความรับผิดชอบโดยการให้แนวคิด คำแนะนำรวมถึงการปลูกฝัง เพื่อให้เกิดจิตสำนึกต่อภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบและควรมีการยกย่องชื่นชม ต่อการแสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม

พฤติกรรมตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร โดยการสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเองเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงจะเกิดการทำงานที่ไร้ข้อขัดข้องโดยการเข้าร่วมอบรมตามโครงการต่างๆ และการปลูกฝังให้เกิดค่านิยมในองค์กรเพื่อการทำงานอันเป็นที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในตนเองจิตใจ ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ รวมถึงการเข้าร่วมอบรมตามโครงการต่างๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ตนเองและเกิดความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จนทำให้องค์กรนั้นเข้มแข็งและอยู่รอดได้ต่อไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก
3. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมหลักค่านิยมสร้างสันในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก สำเร็จได้ด้วยความรู้ความสามารถอย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ดร. ธนัสถา ไรจนตระกูล และคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ยังเป็นผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนายกเทศมนตรี บุญทรง แทนธานีและ บุคลากรสำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำและให้การช่วยเหลือให้ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลเป็นระบบจนทำให้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ของคณะผู้เขียนทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ดูแลท่วงโย ให้กำลังใจ ปลูกฝังให้ลูกมีนิสัยรักการเรียน มีวินัย มีความอดทน และมีความพยายามในทุกๆ เรื่อง ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้คณะผู้เขียนประสบความสำเร็จ



ในวันนี้คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยเล่มนี้ คณะผู้เขียนขอมอบเป็นกตัญญูตเวทีตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้คณะผู้เขียนเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาถึงทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2543). สถิติพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 5). ขอนแก่น : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุติมา หาญเผชิญ. (2550). วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. คำนิยมสร้าง สรรค์ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ฐานข้อมูลการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า. แก๊ไขล่าสุดเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2551 เข้าถึงได้จาก: <http://wiki.kpi.ac.th> และ <http://wiki.kpi.ac.th> (วันที่ค้นข้อมูล : 9 เมษายน 2559).
- ถนัดชัย ณะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ. สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทศบาลนครพิษณุโลก. โครงสร้างเทศบาล เข้าถึงได้จาก: <http://www.phsmun.go.th> (วันที่ค้นข้อมูล : 20 เมษายน 2559)
- แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรม และพฤติกรรมสุขภาพ เข้าถึงได้จาก. <https://www.google.co.th> (วันที่ค้นข้อมูล : 9 สิงหาคม 2559).
- ยุทธศาสตร์การปฏิรูปท้องถิ่นโดยการควมรวม ตอนที่ 1 เข้าถึงได้จาก: <http://www.siamrath.co.th/n/2476> (วันที่ค้นข้อมูล : 22 กุมภาพันธ์ 2560)
- วัชรินทร์ พรหมโก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยม สร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศูนย์รวมข้อมูลองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. เทศบาล เข้าถึงได้จาก <http://www.tambol.com> (วันที่ค้นข้อมูล : 20 มีนาคม 2559).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.