

ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

ปร โชต สุขสวัสดิ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2558


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

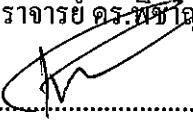
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ประโชต สุขสวัสดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... น.ช. ป.น.ช. ประธาน
(ดร.ณภัคอร ปุณยภักัสสร)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต สุขสว่างวงศ์)


..... กรรมการ
(ดร.กาวินทร์ นิตรังษี)

..... น.ช. ป.น.ช. กรรมการ
(ดร.ณภัคอร ปุณยภักัสสร)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 26 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาล นครแหลมฉบังจาก ดร.ณภัคอร ปุณยภาภัสสร อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลา ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ผู้ทำการวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชาญ สว่างวงศ์ ประธานกรรมการสอบ งานนิพนธ์ ดร.ภูวรินทร์ นิลรังษี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่า จนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้ความรักและความห่วงใย ตลอดจนกำลังใจในการทำงานวิจัยนี้และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องในครอบครัวทุกท่าน รวมทั้งกัลยาณมิตร ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จึงทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบแด่ บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

ปร โชต สุขสวัสดิ์

55710295: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บข.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: อุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี/ การบริหารจัดการ
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ปรีชิต สุขสวัสดิ์: ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาล
นครแหลมฉบัง (RELATIONSHIP BETWEEN THE EIGHT HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE
PEOPLE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MANAGEMENT UNDER GOOD
GOVERNANCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ณภัคอร ปุญญาภัสสร, บธ.ด. 213 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด
8 ประการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการโดย
ยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัย
ของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร
เทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวนทั้งสิ้น 295 คน สถิติที่ใช้ โดยแจกแจงจำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
เลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน หรือสหสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง

ผลการศึกษา พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลสหสัมพันธ์
ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและ
การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลขององค์กร กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ เทศบาลนครแหลมฉบัง ควรมุ่งเน้นพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน
ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ควรเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร เกี่ยวกับ
เป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมแบบมีส่วนร่วม
การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ และประชาชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรเปิดโอกาสให้
เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้อีกที่ดี และยินดีให้ความร่วมมือในงานของ
เทศบาล และงานของประชาชน

55710295 MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A (PUBLIC MANAGEMENT)
KEYWORDS: THE EIGHT HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE/ ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR/ MANAGEMENT UNDER GOOD GOVERNANCE
PORACHOT SUKSAWAS: RELATIONSHIP BETWEEN THE EIGHT HABITS OF
HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND
MANAGEMENT UNDER GOOD GOVERNANCE. NPAK-ORN PUNYAPAPATSORN,
D.B.A., 213 P. 2015.

This study attempted to study the relationship between the eight habits of highly effective people, organizational citizenship behavior and management under good governance, to study relationship between the eight habits of highly effective people, management under good governance and organizational citizenship behavior and, to study the relationship between organizational citizenship behavior, management under good governance and, the eight habits of highly effective people. The subjects in this study were 295 officials in Laem Chabung City Municipality. The statistics in this study were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and, Pearson Correlation Coefficient or linear correlation.

The findings revealed that the correlation between organizational citizenship behavior, management under good governance and the eight habits of highly effective people and the management under good governance, organizational citizenship behavior and, the correlation between organizational citizenship behavior, the management under good governance and the eight habits of highly effective people were in the similar direction with the high level of relationship. When considering at coefficient level between prediction variables and criterion variables, it was found that the coefficient values were at the high level.

The suggestions in this study were that Laem Chabung City Municipality should emphasize to improve its administration together with the development of communication skills. Furthermore, there should be the organizational management strategies focusing on the target to develop operational potential of the officials. There should be the encouragement of the participation, the opening of the opportunities for officials and resident to collaborate to judge the problems and the opening of the opportunities to suggest the solution for the problems would let the officials appreciate and willing to collaborate to the work of the municipality and of the people.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ข้อมูลทั่วไปเทศบาลนครแหลมฉบัง.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	27
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	54
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	56
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	62
ส่วนที่ 1 ผลการสำรวจคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	65
ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบ แบบสอบถาม	84
ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	111
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	160
สรุปผล.....	160
อภิปรายผล.....	165
ข้อเสนอแนะ	181
บรรณานุกรม.....	189
ภาคผนวก	193
ภาคผนวก ก	194
ภาคผนวก ข	201
ภาคผนวก ค	204
ภาคผนวก ง.....	208
ประวัติย่อของผู้วิจัย	213

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1	ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์ปชั่น ประจำปี พ.ศ.2556 ของประเทศไทย..... 1
2-1	จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แยกตามหน่วยงาน 21
3-1	จำนวนประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานของเทศบาลนคร แหลมฉบัง 54
3-2	เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา..... 58
4-1	จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม 63
4-2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม 66
4-3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทำงานเชิงรุก 69
4-4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านมีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน 71
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน..... 73
4-6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคิดแบบชนะชนะ 75
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์	79
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	81
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น	83
4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม ...	85
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	87
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสำนึกในหน้าที่	89
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความร่วมมือ	91
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความอดทนอดกลั้น	93
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม	97
4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักนิติธรรม	100
4-19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักคุณธรรม	102
4-20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักความโปร่งใส.....	104
4-21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	106
4-22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ.....	108
4-23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการ บริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักความคุ้มค่า.....	110
4-24 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล.....	112
4-25 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-26 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	119
4-27 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	120
4-28 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	124
4-29 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	125
4-30 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	126
4-31 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	132
4-32 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	134
4-33 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	138
4-34 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	140
4-35 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	145
4-36 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและ การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	146
4-37 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-38 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	151
4-39 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	153
4-40 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	158
4-41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	161
5-1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	181

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	แผนภาพดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556 ของประเทศไทย	2
1-2	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2-1	แผนที่แสดงอาณาเขตของเทศบาลนครแหลมฉบัง	14
2-2	โครงสร้างการบริหารงานนครแหลมฉบัง	20

บทที่ 1

บทนำ

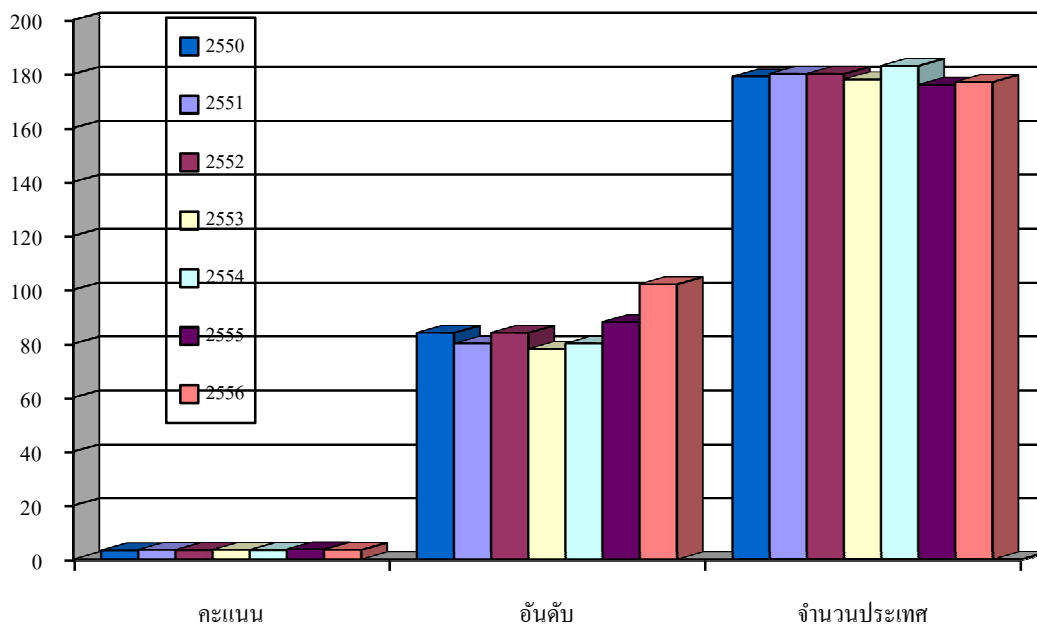
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครอง กล่าวคือ จากเดิมจะเน้นการรวมศูนย์อำนาจ นับตั้งแต่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการกระจายอำนาจมากขึ้น และก่อให้เกิดการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นให้คนในท้องถิ่นมีโอกาสในการบริหารภายในท้องถิ่นของตนเองได้ ทั้งนี้รูปแบบการปกครองท้องถิ่นจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไปซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา แต่รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมากที่สุดและมีผู้กล่าวว่าเป็นองค์กรที่สะท้อนถึงการกระจายอำนาจที่ลงไปถึงประชาชนมากที่สุด คือ เทศบาล เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองและมีอำนาจอิสระในการบริหารงานและปกครองตนเองได้ แต่ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เทศบาลยังประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้ง ปัญหาอำนาจหน้าที่ ปัญหาการคลังของเทศบาล ปัญหาอำนาจอิทธิพล ปัญหาการขาดทักษะการบริหาร และปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น (คุณากร กรสิงห์, 2550) ทั้งนี้ได้จัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556 ตามตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556 ของประเทศไทย

ปี พ.ศ.	คะแนน	อันดับ	จำนวนประเทศ
2551	3.50 (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	80	180
2552	3.40 (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	84	180
2553	3.50 (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	78	178
2554	3.40 (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)	80	183
2555	37 (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)	88	176
2556	35 (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)	102	177

จากตารางที่ 1-1 พบว่า ประเทศไทยได้ 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อยู่อันดับที่ 102 จากการจัดอันดับทั้งหมด 177 ประเทศทั่วโลก เท่ากับประเทศเอกวาดอร์ โมลโดวา และปานามา และอยู่อันดับที่ 16 จาก 28 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จะเห็นถึงภาพรวม คะแนนของประเทศไทย ใน 18 ปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 1-1 (Transparency International, 2013)



ภาพที่ 1-1 แผนภาพดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2556 ของประเทศไทย (Transparency International, 2013)

จากภาพที่ 1-1 จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงมีปัญหาคอร์รัปชัน ที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งกระทบต่อการพัฒนาประเทศ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ระบบราชการไทยจะต้องมีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปฏิรูปก็เพื่อให้การบริหารของข้าราชการมีการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นหลักการบริหารที่ย่อมต้องมีหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อส่งผลให้การบริหารกิจการบ้านเมืองจะมีผลดีตามไปด้วย

แนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล หรือ Good governance คำว่า Good governance มีใช้อย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 ในรายงานเรื่อง Sub sahara africa: From crisis to growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า Good governance เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ ก็เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำได้ไม่ได้เลยหากประเทศนั้น

ปราศจาก Good governance หากกล่าวอีกนัยหนึ่ง ได้มีการผูกโยงคำว่า “การพัฒนา” เข้ากับคำว่า “Good governance” หรือการกำหนดกลไกอำนาจรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

ธนาคารโลกได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาล ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัดว่าประเทศนั้น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจงและพบว่า ในช่วงแรกของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่อย่างมากในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556) Good governance ในภาษาไทยได้เรียกใช้หลายคำ เช่น การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล โดยเมื่อปี พ.ศ. 2532 ธนาคารโลกนำแนวคิดนี้มาใช้ในการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องความไร้ประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของรัฐบาลในประเทศกำลังพัฒนาเนื่องจากกู้เงินธนาคารโลกไปแล้วไม่สามารถหาเงินมาชำระคืนได้ (นฤมล ทับจุมพล, 2546) ส่วนประเทศไทยจากการล่มสลายของเศรษฐกิจที่เริ่มต้นเมื่อ พ.ศ. 2539 ทำให้ไทยต้องกู้ยืมเงินจาก IMF และทำให้ไทยจำต้องรับแนวคิด Good governance ของธนาคารโลกมาใช้ด้วย ประกอบกับกระแสเรียกร้องจากเหล่านักวิชาการไทยขณะนั้นต้องการให้ความเป็นธรรมเกิดขึ้นในสังคม โดยให้ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศได้ ซึ่งก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ Good governance หรือ ธรรมาภิบาลแบบตะวันตกค่อย ๆ เข้ามาอยู่ในสังคมไทยแบบค่อย ๆ เป็นค่อย ๆ ไปในเส้นทางเดียวกับวิวัฒนาการของการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและทิศทางของการจัดการรัฐไทย (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2541)

ธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนเพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมสถานภาพหญิงชาย และการให้ความสำคัญกับกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจนการสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่าง ๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับจากรัฐอีกด้วย ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ กระบวนการและเป็นเป้าหมาย

ไปในตัว การมีธรรมาภิบาลอาจนำมาสู่การมีประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดและการมีประชาธิปไตยก็นำมาสู่การมีผลทางสังคมคือการมีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่องและสถาพร ตลอดจนนำมาสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี

ในประเทศไทย ธรรมาภิบาล ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ได้มีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรม คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้บัญญัติมาตราต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล ถ้าหากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และระบบของรัฐมีความยุติธรรมและเป็นที่ยึดถือทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้ (สถาบันพระปกเกล้า, 2555)

เทศบาลเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ มีการบริหารงานที่ประสบปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ประสบปัญหาด้านโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น (ขาดอัตรากำลัง) ประกอบกับการถ่ายโอนกิจการในปัจจุบันมีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนมิได้ตัดโอนเงินมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ทำให้ไม่สามารถเพิ่มบุคลากรได้ บุคลากรที่มีอยู่ต้องเร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะให้ มีความรับผิดชอบต่องานในปริมาณที่มากขึ้นเพื่อรองรับการถ่ายโอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยล้า ประกอบกับในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะโอน (ย้าย) งานกันมาก ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล โอน (ย้าย) ไปปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และหน่วยงานอื่นที่สามารถให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ดีกว่า (ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, 2551) ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคล จะต้องมีความตั้งใจให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีปริมาณพอเพียง แม้จะเป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตามที่ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกรักใคร่ และความเห็นต่างกัน ให้มาร่วมมือร่วมใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งแรงกาย และแรงใจแก่งานและหน่วยงาน อันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้น สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง (มลธิรา อินทกุลชัย, 2551)

การที่ผู้บริหาร และบุคลากรจะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสู่ระดับสากลได้นั้น นักบริหาร และบุคลากรควรจะต้องมีความเข้าใจลักษณะอุปนิสัยที่เป็นเลิศทั้งในด้านการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ตนเอง และพัฒนาองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ 8 อุปนิสัย พัฒนา
 ผู้ที่มีประสิทธิผลสูง (Eight habits of highly effective people) ของ Covey (2004) ที่กล่าวไว้ว่า
 การจะพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงได้นั้นต้องเริ่มจากภายในสู่ภายนอก โดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อน
 ด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเราทั้งกรอบแนวคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ส่วน
 ได้แก่ 1) เป็นฝ่ายรุก 2) สร้างเป้าหมายชีวิตเป็นภาพชัดเจนไว้ในใจ 3) ทำสิ่งที่ต้องทำก่อน
 4) คิดแบบชนะร่วมกัน 5) พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นมาเข้าใจเรา 6) ประสานพลัง
 7) เพิ่มพลังชีวิต และ 8) พัฒนาตัวเองให้เป็นผู้ที่มีบารมี นักบริหาร และบุคลากรที่จะพัฒนา
 ผู้ที่มีประสิทธิผลสูงได้นั้นควรเรียนรู้ มีความเข้าใจและฝึกฝนตนเองทั้งในด้านวิชาการและ
 ด้านอุปนิสัย 8 ประการ พัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง (ฉန္ฐา จาตุประยูร, 2555)

นอกจากอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลแล้วบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภavnั้น
 นอกจากจะต้องมีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กร
 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจนแล้ว ยังจะต้องมีพฤติกรรมนอกเหนือ
 บทบาทหน้าที่ (Extra-role behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติขึ้นมาเองโดยที่องค์กร
 ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ จึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของ
 องค์กรได้ (Organ, 1987) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และได้เรียกพฤติกรรม
 เหล่านี้ว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (Organizational citizenship behavior: OCB)
 โดยให้ความหมายพฤติกรรมดังกล่าว คือ พฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็น
 หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ เพื่อองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร พฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
 อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมการเป็น
 สมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพ
 สูงขึ้น ให้เวลาปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความอดทนอดกลั้น
 โดยแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้
 ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ
 5) การคำนึงถึงผู้อื่น (พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัย
 ของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการบริหาร
 จัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง เพื่อใช้เป็นแนวทาง
 ในการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น และนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปพัฒนา

แผนงานเพื่อเพิ่มอุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิภาพ 8 ประการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
2. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาแผนงานเพื่อเพิ่มอุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิภาพ 8 ประการ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรของการวิจัยครั้งนี้คิคุณลักษณะส่วนบุคคล อุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิผล 8 ประการ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

โดยที่คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) การศึกษา 5) รายได้ และ 6) ตำแหน่งงาน อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ได้แก่ 1) ทำงานเชิงรุก 2) มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน 3) เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6) สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ 7) พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ 8) สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวนทั้งสิ้น 1,118 คน ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2557 (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน จนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือในระหว่างเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาความสัมพันธ์ หมายถึง การศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างสองตัวแปรคือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล

สูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ที่ 99 หมู่ 10 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี ที่กระทรวงมหาดไทยประกาศให้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 สมควรให้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตามแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ หมายถึง หลักการที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยพัฒนาให้เกิดอุปนิสัยเพื่อชนะใจตนเอง ชนะใจผู้อื่น และมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อันประกอบด้วย 1) ทำงานเชิงรุก 2) มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน 3) เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6) สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ 7) พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ 8) สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น

1. ทำงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีเป้าหมายสู่อำนาจของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่เน้นการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ และรับผิดชอบตนเอง

2. มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน หมายถึง การสร้างคำปณิญาส่วนตัว เพื่อเป็นปลายทางแห่งสำเร็จ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

3. เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน หมายถึง เป็นการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำตามลำดับความสำคัญ บริหารเวลา จัดระเบียบวินัยส่วนตน และปฏิบัติการโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

4. คิดแบบชนะ-ชนะ หมายถึง การคิดที่จะแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ข้อตกลงหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นไปเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

5. เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา หมายถึง การฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจ เพื่อทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

6. สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

7. พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ หมายถึง การฝึกหัดใช้พลังทั้ง 4 ที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมดุล

8. สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น หมายถึง การค้นหาแรงขับของตัวเอง และช่วยให้ผู้อื่นพบแรงขับของเขา ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกโดยที่องค์กรไม่ได้มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งผลของพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร

การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่เป็นไปตามข้อกำหนดบทบาทขั้นต่ำที่องค์กรกำหนดให้พนักงานปฏิบัติ

การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลนครแหลมฉบัง

ความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ดีหรือไม่ดีที่เกิดขึ้นภายในเทศบาลนครแหลมฉบัง

การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละไม่เห็นแก่ตัวของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการเทศบาลนครแหลมฉบังอย่างโปร่งใส มีความเท่าเทียมกับ โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคม ความยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย

3. หลักความโปร่งใส หมายถึงการ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของเทศบาลนครแหลมฉบัง ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. หลักสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงรณรงค์ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ในบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐานดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครแหลมฉบัง

ประวัติความเป็นมาของเทศบาลนครแหลมฉบัง

การพัฒนาพื้นที่แหลมฉบังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตั้งแต่ปี 2524 ตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) และฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ซึ่งได้ กำหนดพื้นที่แหลมฉบังเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาดำเนินการก่อสร้างและพัฒนาศักยภาพของ พื้นที่เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนเมืองใหม่ด้วยการก่อสร้างและพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐานระบบ สาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนที่เป็นผลมาจาก การพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมโดยการดำเนินการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกระหว่างประเทศ นิคม อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ก่อสร้างทางรถไฟสายท่าเรือแหลมฉบังเพื่อการเชื่อมต่อกับทางรถไฟ สายท่าเรือกรุงเทพฯ-สัตหีบ และก่อสร้างอาคารเคหะชุมชนแหลมฉบัง ฯลฯ (เทศบาลนคร แหลมฉบัง, 2556) ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดให้พื้นที่แหลมฉบังเป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ในพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกและ มีการตั้งองค์กรขึ้นมารับผิดชอบทำหน้าที่พัฒนาหรือสร้างชุมชนเมืองและบริการสาธารณะ ในเขตเมือง ซึ่งดำเนินการในลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือเทศบาล

เทศบาลนครแหลมฉบัง ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตาม “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2534” ซึ่งได้

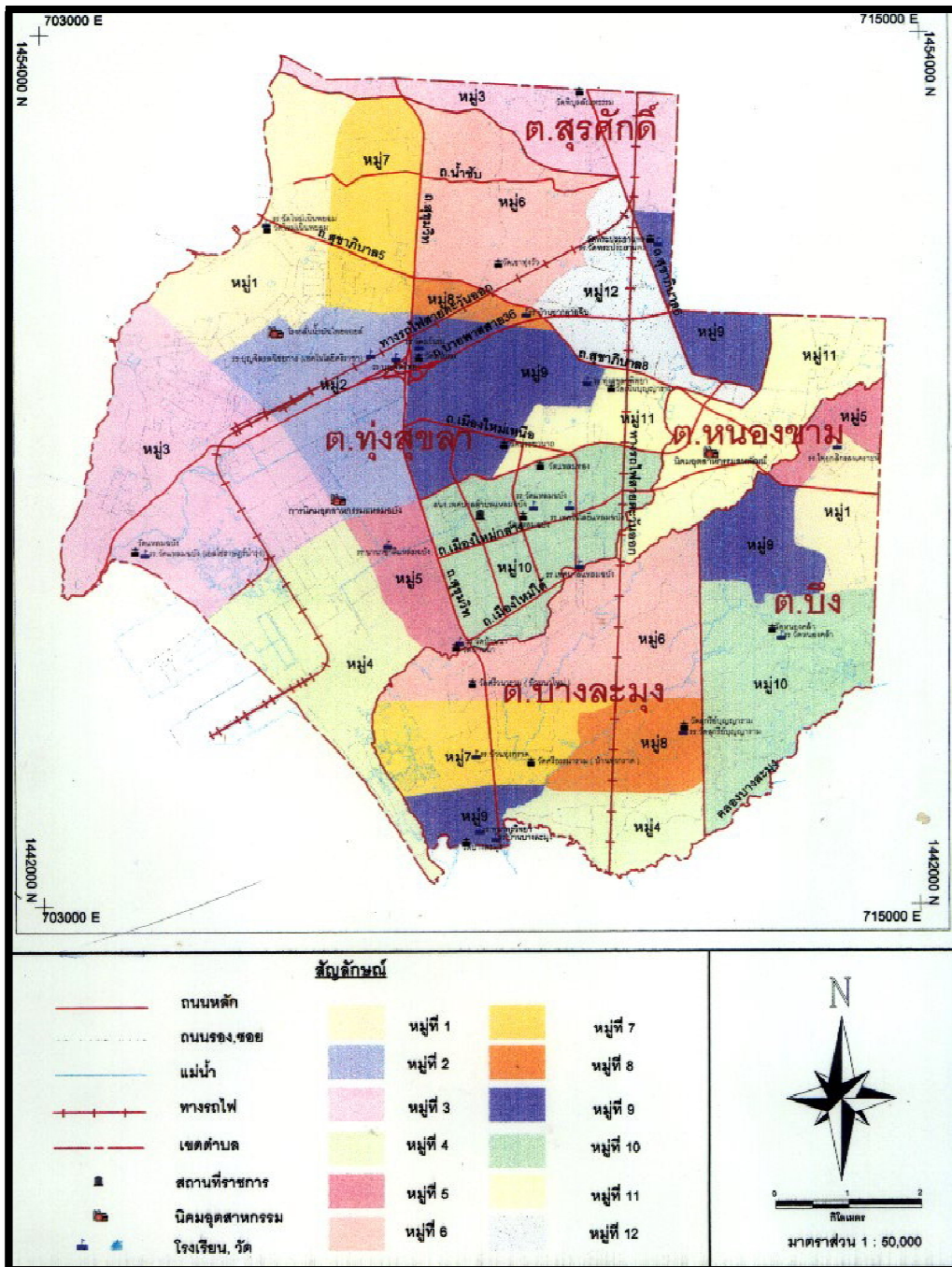
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 211 ลงวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2535 โดยยกฐานะพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลอ่าวอุดม (เดิม) อำเภอศรีราชา (ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล 19 หมู่บ้าน คือ ตำบลทุ่งสุขลา หมู่ที่ 1-12 ตำบลบึง หมู่ที่ 1, 5, 9 และ 10 ตำบลสุรศักดิ์ หมู่ที่ 3, 9 และตำบลหนองขาม หมู่ที่ 11) และพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลบางละมุง (เดิม) อำเภอบางละมุง (ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่บางส่วนของตำบลบางละมุง จำนวน 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 4, 6, 7, 8 และ 9) รวมเป็น 2 อำเภอ 5 ตำบล 24 หมู่บ้าน ด้วยเหตุผลที่ว่า “เนื่องจากพื้นที่ในตำบลทุ่งสุขลาและพื้นที่บางส่วนของตำบลสุรศักดิ์ ตำบลหนองขาม ตำบลบึง อำเภอศรีราชา และตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรม และศูนย์พาณิชย์กรรม เพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สมควรจัดตั้งท้องถิ่นในเขตพื้นที่ดังกล่าวเป็นเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นองค์กรการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ควบคุม และบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบเทศบาล”

ต่อมาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยให้เหตุผลว่า เทศบาลมีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

พื้นที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 109.65 ตารางกิโลเมตร แยกเป็น (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2556)

1. พื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลอ่าวอุดม (เดิม) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่จำนวน 72.56 ตารางกิโลเมตร หรือ 45,350 ไร่
2. พื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลบางละมุง (เดิม) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่จำนวน 16.03 ตารางกิโลเมตร หรือ 10,018.75 ไร่
3. พื้นน้ำ (ทะเล) มีพื้นที่จำนวน 21.06 ตารางกิโลเมตร ทางด้านตะวันตกของเขตเทศบาล



ภาพที่ 2-1 แผนที่แสดงอาณาเขตของเทศบาลนครแหลมฉบัง (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2556)

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นชายฝั่งทะเลอยู่ในเขตการพัฒนาตามโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก หรืออีสเทิร์นซีบอร์ด (Eastern sea board) ประกอบด้วย ท่าเรือพาณิชย์

นิคมอุตสาหกรรม เคหะชุมชนของการเคหะแห่งชาติ ชุมชนผู้มีรายได้น้อย โรงเรียน ศูนย์บริการ
สาธารณสุข สนามเด็กเล่น สนามกีฬา ฯลฯ

ประชากรและเขตการปกครอง

ประชากรในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 มีประชากรทั้งสิ้น
72,756 คน แยกเป็นชาย 35,577 คน หญิง 37,179 คน จำนวนครัวเรือน 55,757 ครัวเรือน
ความหนาแน่นของประชากร 568.43 คนต่อตารางกิโลเมตร (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2556)

วิสัยทัศน์เทศบาลนครแหลมฉบัง คือ อุตสาหกรรมไร้มลพิษ เศรษฐกิจรุ่งเรือง
เมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2556)

ภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้ (เทศบาลนคร
แหลมฉบัง, 2556)

1. การพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ รวมถึงการคมนาคม
ขนส่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง และสนับสนุนแนวทางการ
พัฒนาเมือง
2. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัด และคุ้มค่าสอดคล้องกับ
ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. การพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนา
รายได้ของประชาชนบนพื้นฐานการพัฒนาแบบยั่งยืน
4. ปรับปรุง/ พัฒนาระบบการศึกษา ระบบสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม
อันดีงามและส่งเสริม/ พัฒนาภูมิปัญญาของท้องถิ่น
5. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
ลดขั้นตอน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว
และเป็นธรรม
6. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิต มั่งคั่งในสังคม การป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือนและการอำนวยความสะดวก
7. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. เพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคม เครื่องหมายจราจร สะพาน ระบบระบายน้ำ ขยายพื้นที่ การให้บริการด้านประปา ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน

2. เพื่อพัฒนาบ้านเมืองให้สะอาดสวยงาม คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล ฯ มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

3. เพื่อพัฒนาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม

4. เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองให้สวยงาม

5. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

6. เพื่อบริการด้านการศึกษา กีฬาและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ และตอบสนอง

ความต้องการของประชาชน

7. เพื่อการอนุรักษ์เผยแพร่และปลูกฝังศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้ด้อยโอกาส เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์

9. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

10. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

11. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และตรวจสอบในการบริหาร ท้องถิ่น

12. เพื่อพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ

13. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี

14. เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง มี 6 ด้าน ดังนี้ (เทศบาลนครแหลมฉบัง,

2556)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค มีแนวทาง ในการพัฒนาดังนี้

1.1 ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาดถนน สะพาน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ ทำเทียมเรือ

ฯลฯ

1.2 ติดตั้งขยายไฟฟ้าสาธารณะ

- 1.3 ขยายเขตวางท่อประปา
- 1.4 พัฒนาระบบจราจร
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้
 - 2.1 การบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมและบูรณาการในทุกระดับ
 - 2.2 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างครบวงจร ตลอดจนการลดมลภาวะ การจัดการของเสียที่เกิดขึ้นบนบกและในทะเล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคประชาชนและสามารถนำผลพลอยได้จากการดำเนินงานมาใช้ประโยชน์
 - 2.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การป้องกัน และควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฟุ้ง ละออง ก๊าซ และเสียง ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน
 - 2.4 การอนุรักษ์ การปกป้อง ฟื้นฟู และจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ ที่อยู่อาศัยของสัตว์ รวมถึงการจัดการทรัพยากรน้ำ และทรัพยากรธรรมชาติ ให้เป็นไปอย่างสมดุล และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - 2.5 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ และการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการบริการประชาชน
 - 2.6 ป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการประกอบการฆ่าสัตว์
 - 2.7 จัดระบบการประมง สร้างความมั่นคงด้านอาหาร และส่งเสริมการค้าวิถีชีวิตของประชากร
 - 2.8 การป้องกันและจัดการอันตรายที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น
 - 2.9 ปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบเขตเทศบาลฯ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้
 - 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
 - 3.2 จัดตั้งศูนย์แสดงสินค้า ร้านค้าชุมชน
 - 3.3 อำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนที่จะมาลงทุนในเขตเทศบาลฯ โดยมอบปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาให้กับนักลงทุน
 - 3.4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพและสุขาภิบาลของอาหารและสถานประกอบการของผู้ประกอบการร้านอาหารและแผงลอยให้ถูกสุขลักษณะ สะอาด และปลอดภัย
 - 3.5 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

4.1 ส่งเสริมการศึกษา บุคลากร และกระบวนการเรียนการสอนทุกรูปแบบ ทั้งในและนอกระบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในท้องถิ่นกับวิถีชีวิตในท้องถิ่น

4.2 สร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้การศึกษาวิจัยและนวัตกรรมใหม่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งในและนอกระบบ โดยส่งเสริมนิสัยรักการอ่านตั้งแต่เด็กจนตลอดชีวิต และสร้างแหล่งบริการองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของเทศบาลฯ รวมทั้งกิจกรรมทางด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

4.2.1 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

4.2.2 จัดทำเอกสารทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการจัดการศึกษา

4.2.3 ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการแก่ประชาชน เยาวชน ในท้องถิ่น

4.3 จัดกิจกรรมเสริมสร้างเด็กเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่เด็กแรกเกิดและ ให้ความสำคัญแก่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมครอบครัวอบอุ่น ปลูกฝังความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี

4.4 เพิ่มประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์และจัดการด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ด้อยโอกาส เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์

4.5 ส่งเสริมการสร้างชุมชนเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่นมีความเอื้ออาทรในชุมชนเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด

4.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

5.1 พัฒนาระบบบริการและการประกันสุขภาพให้มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นธรรม

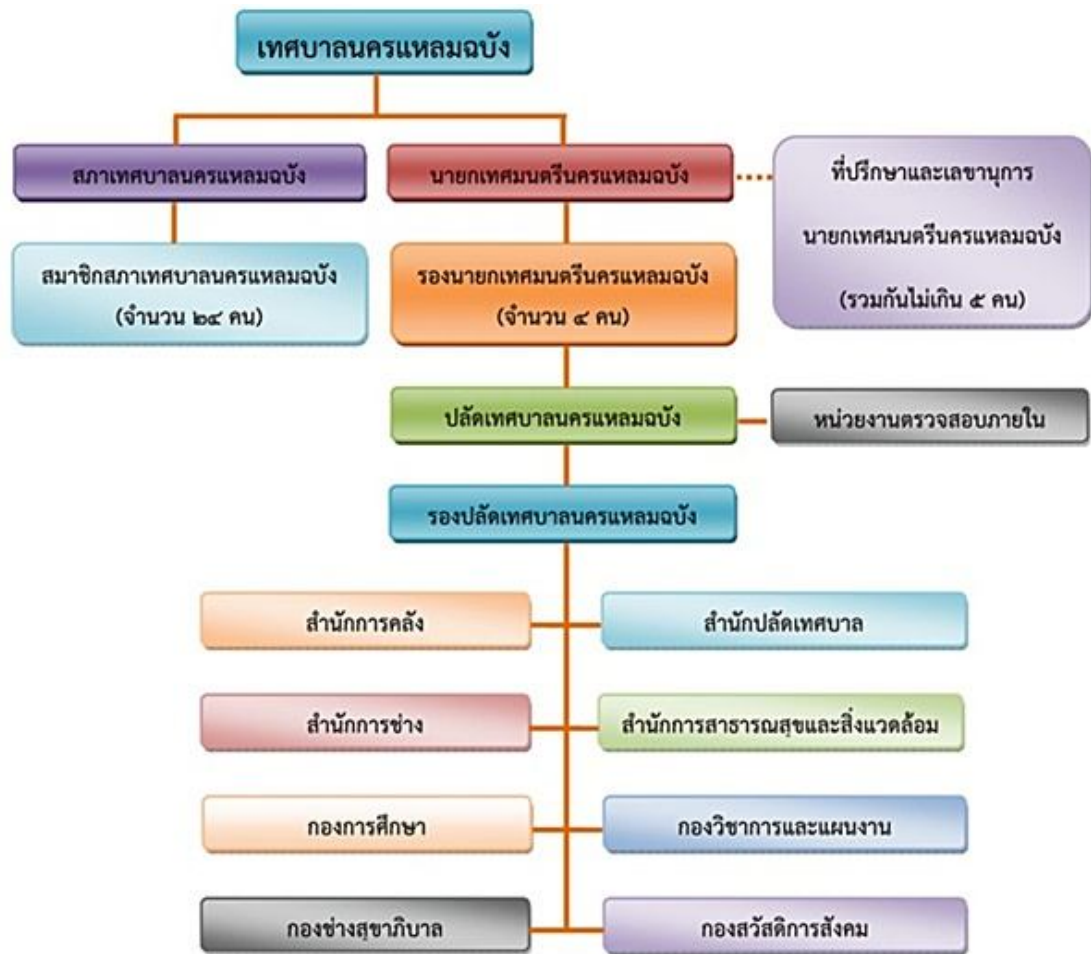
5.2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพและการพัฒนาระบบบริการสุขภาพในชุมชน

5.3 เสริมสร้างศักยภาพ คุณแล และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค

- 5.4 พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้มีคุณภาพ
ได้มาตรฐาน
- 5.5 ส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้
- 6.1 สนับสนุนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
เพื่อกระตุ้นประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 6.2 พัฒนาจัดตั้งและสนับสนุนให้มีที่ทำการชุมชนหรือศาลาเอนกประสงค์
- 6.3 พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหาร การบริการ และข้อมูลสารสนเทศ
เพิ่มประสิทธิภาพสถานที่การให้บริการ
- 6.4 พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ พนักงานจ้าง
- 6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 6.6 สร้างและพัฒนาเครือข่ายการดูแลและป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน
- 6.7 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติงานของทางราชการ
อย่างต่อเนื่อง
- 6.8 เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในระบอบประชาธิปไตย
- 6.9 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลฯ
- 6.10 ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความพึงพอใจของประชาชน
ต่อการดำเนินงานของเทศบาลฯ
- 6.11 ส่งเสริมความรู้ กูรูระเบียบ กฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ
เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าเสริมสร้างความรู้สู่ประชาชน
- โครงสร้างการบริหารงาน
- เทศบาลนครแหลมฉบังมีโครงสร้างขององค์กร และการแบ่งส่วนราชการบริหารของ
เทศบาลฯ ดังนี้ (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2556)
1. สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย
สมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน 24 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี
 2. คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย นายกเทศมนตรี
ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีนครแหลมฉบังตามประกาศคณะกรรมการเลือกตั้ง และ

นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี จำนวน 4 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี โดยปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล ฯ

โดยโครงสร้างการบริหารงาน มีดังนี้



ภาพที่ 2-2 โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลนครแหลมฉบัง (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2556)

จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แยกตามหน่วยงาน
ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แยกตามหน่วยงาน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2557)

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง			รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
สำนักปลัดเทศบาล	26	23	49	7	2	9	107	68	175	233
สำนักการคลัง	5	37	42	-	-	-	18	44	62	104
สำนักการช่าง	26	11	37	11	3	14	131	109	240	291
สำนักการสาธารณสุขฯ	3	24	27	5	8	13	58	136	194	234
กองวิชาการและแผนงาน	5	17	22	-	-	-	14	29	43	65
กองการศึกษา	3	9	12	1	-	1	37	24	61	74
กองช่างสุขาภิบาล	6	14	20	-	-	-	14	22	36	56
กองสวัสดิการสังคม	5	3	8	1	1	2	28	17	47	57
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	1	1	-	-	-	-	3	3	4
รวมทั้งสิ้น	79	13	218	25	14	39	407	454	861	1,118

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

Covey (2004 อ้างถึงใน ฉันทูฐา จากประยูร, 2555) ได้เสนอหลักการ 7 อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (The 7 habits of highly effective people) ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 และได้้นำเสนอฉบับใหม่ (New edition) ในปีค.ศ. 2004

Covey (2004 อ้างถึงใน ฉันทูฐา จากประยูร, 2555) กล่าวว่า 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เป็นเรื่องของการกระทำตามหลักการ โดยมีพื้นฐานอยู่บนการแก้อุปนิสัยจากการใช้หลักการ “จากภายในออกสู่ภายนอก” โดยเริ่มต้นที่ตัวเราเอง เริ่มกันที่กรอบความคิด คุณลักษณะ และมูลเหตุจูงใจของเรา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในแง่บุคคลแต่ละคน

พฤติกรรมของคนเกิดจากอุปนิสัยต่าง ๆ ในตัวเรา ความคิดจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ และเมื่อปฏิบัติเป็นประจำก็จะกลายเป็นอุปนิสัย เมื่อมีอุปนิสัยก็จะกลายเป็นคุณลักษณะและจะกลายเป็นวิถีชีวิตในที่สุด

อุปนิสัย หมายถึง ผลจากการผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะและความปรารถนา โดยความรู้เป็นกรอบความคิดที่ได้จากทฤษฎีเป็นแนวทางให้ทราบว่าต้องทำอะไร และทำไปทำไม ทักษะเป็นความรู้ที่ทำให้ทราบว่าต้องทำอะไร และความปรารถนาเป็นแรงกระตุ้น เป็นความคิดที่ว่าต้องการทำอะไร เมื่อผสานทั้งสามอย่างเข้าด้วยกันจะทำให้กลายเป็นอุปนิสัย

โดยอุปนิสัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิต เพราะมันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาแสดงให้เห็นพฤติกรรมของเราว่าเป็นคนมีประสิทธิผลหรือไร้ประสิทธิผล อุปนิสัยสามารถแสดงถึงพื้นฐานทางอารมณ์และแสดงความสุขในชีวิตได้ ซึ่งเป็นอุปนิสัยพื้นฐานของหลัก 7 อุปนิสัย พัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงที่แสดงถึงอารมณ์และความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่น และแสดงถึงความสุขในชีวิตและการทำงาน

กรอบความคิด มีความหมายถึงแบบจำลองทฤษฎี การรับรู้ ข้อสันนิษฐาน หรือกรอบที่ใช้อ้างอิง นั่นคือแนวทางที่เราใช้ “มอง” โลกภายนอก ไม่ใช่ในแง่ของการมองเห็นภาพ แต่เป็นในแง่ 6 ของการรับรู้ ความเข้าใจ และการแปลความหมายของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น Covey ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนกรอบแนวคิดว่าการเปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ไม่จำเป็นต้องไปในทางที่ดีเสมอไป แต่การเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่ทุกครั้ง ทำให้เราสามารถมองมองสิ่งต่างๆ ในมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม และการเคลื่อนย้ายทำให้เกิดพลัง ไม่ว่ากรอบแนวคิดเดิมของพวกเราจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นตัวกำหนดอุปนิสัยและทัศนคติของพวกเรา รวมไปถึงวิธีที่เราแสดงออกต่อคนอื่น อิทธิพลของกรอบความคิดคือแก่นแท้ของการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดหรือเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ แบบค่อยเป็นค่อยไปก็ตาม

Covey (2004 อ้างถึงใน สุชาดา บัวบาน, 2554) กล่าวว่า อุปนิสัย 7 ประการ ไม่ใช่สูตรสำเร็จที่จะทำโดยแยกออกจากกันได้แต่การเปลี่ยนกรอบความคิดจะนำไปสู่การเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้อง การเจริญเติบโตที่สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ คือการใช้หลักการ “จากภายในออกสู่ภายนอก” โดยเริ่มต้นที่ตัวเราเอง เริ่มกันที่กรอบความคิด คุณลักษณะและมูลเหตุจูงใจของเรา อุปนิสัยทั้งเจ็ดนี้จะมิบเทาเพิ่มขึ้นมาอย่างค่อยเป็นค่อยไปและรวมเข้ากันเป็นหนึ่งเดียว ทำให้อุปนิสัยส่วนตัวของแต่ละคนมีประสิทธิผลและนำเราก้าวไปข้างหน้า จากการทำผิดพลาดคนอื่นไปเป็นผิดพลาดตัวเองและนำไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ใน 3 อุปนิสัยแรกเป็นอุปนิสัยที่ทำให้เราชนะตนเอง เกิดความมั่นใจในตนเอง รู้จักธรรมชาติของตนเอง รู้จักคุณค่าที่มีอยู่ในตนเองและความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เป็นการเริ่มต้นจากตนเอง คือ เปลี่ยนจากคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นคนที่ต้องพึ่งพาตนเองหรือ “ชนะใจตนเอง” เมื่อพึ่งพาตนเองได้ถือว่ามีพื้นฐานสำหรับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ก็จะก้าวไปสู่การ “ชนะใจผู้อื่น” ใน 3 อุปนิสัย ต่อมาซึ่งเป็นอุปนิสัยที่ทำให้เราชนะใจคนทั่วไปด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอุปนิสัยที่ 7 จะเป็นการกระตุ้นให้อุปนิสัยทั้งหกอยู่ในตัวเราเสมอ ทำให้เป็นคนที่ต้องพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริงและยังสามารถให้ผู้อื่นพึ่งพาได้อีกด้วย (สุชาดา บัวบาน, 2554)

อุปนิสัยทั้ง 7 ประการเป็นอุปนิสัยของคนที่มี “ประสิทธิผล” เนื่องจากอุปนิสัยเหล่านี้วางอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะยาว เพราะจะช่วยสร้างและทำให้เกิดกรอบแนวคิดที่ถูกต้อง โดยประสิทธิผลนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการสมดุลแห่ง P/ PC หรือ ผลผลิตที่พึงประสงค์ (Production)/ ความสามารถในการผลิต (Production capability) และ ความพอคิระหว่าง P และ PC คือแก่นแท้ของการเกิดประสิทธิผล (ณัฐภา จาคูประยูร, 2555)

กรอบความคิดและหลักการ (ภาพรวมของอุปนิสัยทั้ง 7)

โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมของเราประกอบไปด้วยอุปนิสัยต่าง ๆ ในตัวเรา ความคิดจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ และเมื่อปฏิบัติเป็นนิจก็จะกลายเป็นอุปนิสัย เมื่อมีอุปนิสัยก็จะกลายเป็นคุณลักษณะ และในที่สุดจะกลายเป็นวิถีชีวิต (ปีณณวัชญ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ, 2555)

อุปนิสัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิต และเกิดขึ้นตลอดเวลาจนเกือบไม่รู้ตัว แต่เราสามารถสร้างอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นกับตัวเราได้ ด้วยความอดทนและตั้งใจจริง ก่อนที่จะอธิบายเกี่ยวกับอุปนิสัยทั้ง 7 ผู้เขียนได้อธิบายให้เราเข้าใจถึง “กรอบความคิด” หรือ “Paradigms” ตัวเราเอง และคิดว่าเราจะสามารถ “เปลี่ยนกรอบความคิด” (Paradigms shift) นี้ได้อย่างไร เพราะแต่ละคนย่อมมีมุมมองที่ต่างกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการมองและการตีความเมื่อเข้าใจความหมายของ Paradigms ได้ดีขึ้นและเริ่มเปรียบเทียบกับข้อเท็จจริงและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ก็จะทำให้เรามีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่าเดิมทุกชีวิตเริ่มต้นด้วยการเป็นทารก ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นตลอดเวลา (Dependence) พอโตขึ้นก็เริ่มพึ่งพาตนเอง (Independence) มากขึ้นทั้งทางร่างกาย และจิตใจ จนสามารถดูแลตนเองได้และพัฒนาจนถึงขั้นมีความคิด และความเชื่อมั่นเป็นของตนเอง เมื่อเริ่มเป็นผู้ใหญ่จะตระหนักถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เฉพาะคนที่พึ่งพาตนเองได้แล้วเท่านั้น

ด้วยเหตุนี้อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 จึงเกี่ยวข้องกับการเอาชนะใจตนเอง คือ เปลี่ยนจากคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นคนที่พึ่งพาตนเองหรือ “ชนะใจตนเอง” เมื่อพึ่งพาตนเองได้ถือว่ามีพื้นฐานสำหรับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ก็จะสามารถก้าวไปสู่การ “ชนะใจผู้อื่น” ด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในอุปนิสัยที่ 4, 5, 6 สำหรับอุปนิสัยที่ 7 เป็นอุปนิสัยที่ต้องหมั่นทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ชนะใจตนเอง (อุปนิสัยที่ 1-3)

โดยอุปนิสัย 7 + 1 ประการสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงยิ่งนั้น Covey หนึ่งใน Quality guru ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน และอดีตประธานที่ปรึกษาของประธานาธิบดี Clinton กล่าวไว้โดยสรุปดังนี้ (ปีณณวัชญ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ, 2555)

อุปนิสัยที่ 1 Be proactive ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน (อุปนิสัยของการเลือกตอบสนอง ความรับผิดชอบ)

เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ คำว่า Pro-activity มีความหมายมากกว่าการริเริ่ม คนที่ Proactive จะมีความรับผิดชอบดีมาก ไม่ตำหนิสภาพแวดล้อม เงื่อนไขต่าง ๆ หรือข้อจำกัดจากพฤติกรรมของเขา การกระทำของเขาเกิดจากการเลือกของตนเองซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่ามากกว่าผลจากเงื่อนไขหรือความรู้สึกแค้นแท้ของคน Proactive คือ ความสามารถในการเก็บแรงกระตุ้น การตอบสนองกับสิ่งกระตุ้นจะเป็นไปอย่างรอบคอบ และผ่านการชั่งใจมาแล้ว ต่างกับคนที่ Reactive หรือเป็นฝ่ายถูกกระทำ มักได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อมและเลือกที่จะให้อ่านาจเหล่านั้นมาควบคุมคนอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the end in mind) เริ่มต้นด้วยการมองเห็นกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิตของเราเพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิง ตรวจสอบทุกอย่างที่ผ่านมาว่า สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้ในใจหรือไม่ โดยต้องกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และพยายามทำทุกอย่างไม่ให้ขัดแย้งกับสิ่งที่เรากำหนดไว้ว่าสำคัญที่สุดและทำให้เข้าใกล้เป้าหมายให้มากที่สุด

อุปนิสัยที่ 2 Begin with the end in mind เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (อุปนิสัยของวิสัยทัศน์) มองภาพสุดท้ายที่จะเกิดก่อน

อุปนิสัยที่ 2 นี้มีพื้นฐานอยู่บนหลักการของ “ความเป็นผู้นำ” ซึ่งต่างจากการเป็น “ผู้จัดการ” “การจัดการ” เหมือนความสามารถในการไต่บันไดแห่งความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล แต่ “ความเป็นผู้นำ” เหมือนกับการพิจารณาว่าบันไดอันไหนพียงอยู่บนกำแพง ที่ถูกต้อง บ่อยครั้งที่เราทำงานหนักเพื่อไต่บันไดแห่งความสำเร็จแต่กลับพบว่าบันไดนั้นพียงผิดที่วิธีที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจก็คือ การสร้างคำปณิญาส่วนตัว (Personal mission statement) โดยต้องเริ่มต้นที่ “ศูนย์รวม” ของขอบเขตที่สามารถทำได้เสียก่อน “ศูนย์รวม” มีหลายแบบ เช่น “ศูนย์รวม” อยู่ที่คุ้มครอง ครอบครัว เงิน ที่ทำงาน การเป็นเจ้าของ ความยินดีและความพอใจ มิตรหรือศัตรู วัตถุประสงค์ และตนเอง เป็นต้น “ศูนย์รวม” นี้จะเป็นแหล่งกำหนดปัจจัยสนับสนุนชีวิต 4 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงในจิตใจ (Security), เครื่องนำทาง (Guidance), ปัญญา (Wisdom), และอำนาจ (Power) ปัจจัยทั้ง 4 นี้ต้องอาศัยซึ่งกันและกันจึงจะให้ประโยชน์สูงสุด ความมั่นคงในจิตใจ และเครื่องนำทางที่ชัดเจนนำมาซึ่งปัญญาและปัญญาเป็นตัวจุดประกายให้มีการใช้อำนาจผลกระทบในด้านบวกที่จะเกิดกับชีวิตเราขึ้นอยู่กับชนิดของ “ศูนย์รวม” ที่เราเป็นอยู่

อุปนิสัยที่ 3 Put first things first ทำตามลำดับความสำคัญ (อุปนิสัยของความซื่อสัตย์ และวินัยในการปฏิบัติ)

การทำตามลำดับความสำคัญเป็นผลสำเร็จที่จับต้องได้ของอุปนิสัยที่ 1 และอุปนิสัยที่ 2 ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องมาก่อนมาถึงอุปนิสัยที่ 3 นี้ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำตามลำดับความสำคัญ จัดระเบียบและปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญ ด้วยการทำในสิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน การบริหารเวลาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดคือการทำตามลำดับความสำคัญ และการจัดระเบียบวินัย เพื่อให้สามารถดำเนินการตามความสำคัญและทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ด้วยการจัดการกับตัวเอง และพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์ กับความสามารถในการทำการบริหารเวลาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยการให้ความสนใจและทำเรื่องที่มีความสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอ ทำให้สามารถควบคุมตนเองได้ และมีความสุขในชีวิต

อุปนิสัยที่ 4 Think win/ win คิดแบบชนะ/ ชนะ (อุปนิสัยของผลประโยชน์ร่วมกัน)

แนวคิดแบบชนะ/ ชนะ เป็นกรอบของความคิดที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ข้อตกลงหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นไปเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ แนวคิดชนะ/ ชนะวางอยู่บนพื้นฐานของกรอบความคิดที่ว่า ยังมีที่ว่างสำหรับทุกคน ความสำเร็จของคนคนหนึ่งไม่ได้หมายความว่า จะต้องทำให้อีกคนหนึ่งล้มเหลวเสมอไปอุปนิสัยที่ 4 นี้ ต้องอาศัยความเป็นผู้นำอย่างมาก ผู้นำที่ดีนั้นต้องมองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจและมั่นคง นำทางได้ มีภูมิปัญญาและอำนาจ ซึ่งมาจากการเป็นคนที่เคร่งครัดในระเบียบวินัย นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้กล่าวถึงแก่นแท้ของอุปนิสัย 3 อย่างที่จำเป็นต่อ กรอบความคิดแบบ ชนะ/ ชนะ ได้แก่ ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ และ ความมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

อุปนิสัยที่ 5 Seek first to understand, Then to be understood เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (อุปนิสัยของความเข้าใจซึ่งกันและกัน)

เป็นกุญแจสำคัญของหลักการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิผลการติดต่อสื่อสารถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในชีวิต เราใช้เวลาหลายปีในการเรียนรู้วิธีการอ่าน เขียน และพูด แต่น้อยคนที่ได้ผ่านการฝึกอบรมเรื่องการฟัง การฟังในที่นี้หมายถึงการฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจซึ่งมากกว่าการสนใจฟัง เราต้องฟังด้วยหู ด้วยหัวใจ ด้วยความรู้สึก ด้วยความหมายที่แสดงออกมา เราฟังถึงพฤติกรรมและใช้สมองด้านซ้ายและขวาไปพร้อมกัน การรับฟังเพื่อแสวงหาความใจส่งผลคืออย่างมากเพราะทำให้เราได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

อุปนิสัยที่ 6 Synergy ประสานพลัง (อุปนิสัยของการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์)

การนำข้อดีของอุปนิสัยทั้งหมดมารวมเข้าด้วยกันเพื่อทำงานใหญ่ให้สำเร็จ กุญแจสำคัญของการประสานพลังระหว่างบุคคลนั้นก็คือ การประสานพลังในตัวบุคคลนั่นเอง เป็นการประสานพลังภายในตัวเองโดยการทำให้อุปนิสัยทั้ง 3 ข้อแรกฝังอยู่ในตัวเราให้ได้ ซึ่งจะทำให้เรารู้สึกมั่นคง

เพียงพอที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เมื่อเรามีหลักการทั้งสามอยู่ในใจแล้ว ก็เหมือนกับเราได้พัฒนาจิตใจที่เอื้อเพื่อ และมีความคิดแบบ ชนะ/ ชนะ อันเป็นพลังของอุปนิสัยที่ 5 ในการสื่อสารแบบประสานพลัง เราต้องเปิดใจ เปิดความคิดให้กว้างและเตรียมความรู้สึกให้ดี พร้อมรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นรวมทั้งทางเลือกใหม่และ โอกาสใหม่ ซึ่งฟังดูเหมือนกับว่าจะขัดแย้งกับอุปนิสัยที่ 2 (เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ) แต่ในความเป็นจริงเรากำลังทำให้มัน สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่างหาก

อุปนิสัยที่ 7 Sharpen the saw ลับเลื่อยให้คม (อุปนิสัยของการเติมพลังชีวิต)

เป็นหลักการปรับตัวใหม่ให้สมดุลซึ่งทำให้อุปนิสัยที่เหลือทั้งหมดทำงานได้ผล

เปรียบเสมือนเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่ช่วยรักษาและเพิ่มคุณค่าที่มีอยู่ในตัวให้มากขึ้น เป็นการปรับเปลี่ยนของสิ่งที่มีอยู่ในตัวเราโดยธรรมชาติ 4 อย่าง ได้แก่ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคม คำว่า “ลับเลื่อยให้คม” หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงพลังขั้นต้นทั้ง 4 อย่าง และการฝึกหัดใช้พลังทั้ง 4 ที่มีอยู่ในตัวเราอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและ สมดุลย์ ซึ่งจะทำได้ก็ต้องเป็นคนที่ชอบลงมือก่อน ในขณะที่ภาคร่างกาย สติปัญญา และใจเกี่ยวข้องกับ อย่างใกล้ชิดกับอุปนิสัยที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งมีศูนย์รวมเน้นไปที่วิสัยทัศน์ส่วนตัว ความเป็นผู้นำ และ การจัดการ แต่ทางภาคสังคมและอารมณ์จะเน้นไปที่อุปนิสัยที่ 4, 5 และ 6 ซึ่งมีศูนย์รวมที่เน้น ไปที่การติดต่อระหว่างบุคคลของการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการร่วมมือกันสร้างสรรค์ ดังนั้นการที่จะประสบความสำเร็จในอุปนิสัยที่ 4, 5 และ 6 นั้นไม่ใช่เป็นเรื่องของสติปัญญาแต่เป็นเรื่องของอารมณ์

อุปนิสัยที่ 8 Find your voice หาเสียงของคุณให้เจอ แล้วก็ช่วยให้ผู้อื่นพบเสียงของเขา

(อุปนิสัยของการพัฒนาตนเอง และผู้อื่น)

คือ “Find your voice” คือ หาเสียงของคุณให้เจอ แล้วก็ช่วยให้ผู้อื่นพบเสียงของเขา

คนเรานั้นมีความฉลาดใน 4 ระดับ คือ ความฉลาดในทางกายภาพ (Physical intelligence)

ความฉลาดในทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ความฉลาดในทางสมอง (Intelligence quotient)

และความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual intelligence) ซึ่งทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ได้รับมา

ตั้งแต่เกิด แต่เมื่อโตขึ้น เป็นสิ่งที่เราได้มาตั้งแต่เราเกิด เมื่อคนเรา Lose a voice ก็จะไม่มียังอะไร

ของเรา เราไม่มีจุดยืนของเราไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง โครมากระทบเราก่อนไหว ถ้าเราเป็น

เช่นนั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือทำให้คนอื่นไม่สามารถค้นหาเสียงของเขาเจอ เพราะว่าเราไปสนับสนุน

สังคมของการที่จะมีความไว้วางใจกันน้อย ทำให้การแบ่งปันวิสัยทัศน์ในองค์กรไม่เกิดขึ้น

ต่างคนต่างคิดว่ามี แต่ไม่ได้ช่วยกันทำให้มันเกิดขึ้นได้จริง และการมอบอำนาจ ถ้ามีเป็นเพียง

ในแบบฟอร์ม แต่ไม่ได้เป็นการ มอบอำนาจอย่างแท้จริง และการจะเดินหน้าแบบ Alignment

สอดคล้องกันก็ไม่เกิดขึ้นจริง มันก็เกิด Misalignment ขึ้น แต่ถ้าเรามี 7 Habits เราเดินหน้า
 ในลักษณะที่เราเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในทุกด้าน ก็จะเป็นการที่เราสามารถ Find a voice ทางด้านของ
 Physical เราก็จะเป็นคนที่เข้มแข็งมีวินัยใน ตัวของเราเอง ทางด้านของ EI เราจะมีพลังมหาศาล
 ที่จะผลักดันสิ่งที่เราถือว่าสำคัญให้มันเกิดขึ้นได้ และเราจะมีวิสัยทัศน์หนทางที่เราจะไป Dr.Covey
 กล่าวว่ามิกุญแจสำคัญมากของคนที่ได้ศึกษามาว่าทำไมถึงประสบความสำเร็จ เขาบอกว่าเป็นเพราะ
 ยังมีวิสัยทัศน์ของสิ่งที่เราต้องการทำให้เกิดขึ้นในชีวิตเราชัดเจน ถ้าเรามีจะทำให้เราสามารถก้าวไป
 ประสบความสำเร็จได้ แล้วยิ่งภาพนี้ชัดเจนมากเท่าไร ยิ่งเป็นเหมือนกับตัวแม่เหล็กที่จะดึงเราให้เรา
 เดินหน้าประสบความสำเร็จได้อย่างดีที่สุด รวดเร็วที่สุด ในด้านของ Spiritual จะเป็นเรื่องของ
 การที่เรามีจิตสำนึกที่จะเป็นตัวที่จะคอย บอกเราว่านี่คือสิ่งที่เราควรจะทำ นี่คือผิดนี่คือถูก และ
 ทำยสุดการที่เราเป็นบุคคลที่สมบูรณ์อย่างนั้นได้ เท่ากับว่าเราจะเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถ
 ค้นหาเสียงของเขาได้ โดยการที่เราจะพยายามทำให้เกิดความสอดคล้องในองค์กร จะมีการมอบ
 อำนาจ จะมีการนำทาง และท้ายสุดจะ เป็นเรื่องของการที่เราจะต้องเป็นบุคคลตัวอย่าง (Role model)
 เมื่อทุกคนเห็นแล้วจะดำเนินรอยตาม

อุปนิสัย 7+1 ประการ ผู้ผู้มีประสิทธิผลสูงยิ่งของ Covey (2004) ดังที่ได้กล่าวมานั้น เป็น
 หลักการที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
 โดยพัฒนาให้เกิดอุปนิสัยเพื่อชนะใจตนเอง ชนะใจผู้อื่น และมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา
 การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เป็นคนที่มีพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริงและพร้อมจะช่วยเหลือ
 เกื้อกูลผู้อื่น นำไปสู่การเป็นผู้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน และมีความสุขอย่างแท้จริง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากบทความ
 ตำราทางวิชาการ งานเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความและความหมาย ดังนี้

Katz and Kahn (1978 อ้างถึงใน พรตบุตร จุฑะกนก, 2552) ได้ให้ความหมายของ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ
 ความช่วยเหลือและความเป็นมิตรซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน
 ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและถูกระบุไว้ในหน้าที่
 ที่ต้องปฏิบัติ ในขณะที่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจาก
 หากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

Organ (1987 อ้างถึงใน พรตบุตร จุฑะกนก, 2552, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Baron and Greenberg (1990 อ้างถึงใน อุสุมา สิงห์กลาง, 2552 หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง การกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

John (1992 อ้างถึงใน วิชชุดา ลดาวัลย์, 2552, หน้า 26) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการในใบพรรณนาลักษณะงาน (Job description) แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้รับการปกป้องหรือได้รับผลตอบแทนตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

Barrick (1993, p. 775 อ้างถึงใน วิชชุดา ลดาวัลย์, 2552, หน้า 27) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมพิเศษที่อยู่นอกเหนือพฤติกรรมทั่วไปในการปฏิบัติงาน และนอกจากนั้นยังหมายถึงพฤติกรรมที่อดกลั้นไม่แสดงออกโดยพฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือบทลงโทษที่จะได้รับ

Schnake and Dumler (1997 อ้างถึงใน อุสุมา สิงห์กลาง, 2552, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

อุสุมา สิงห์กลาง (2552, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากตัวของบุคลากรเองซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร มีพฤติกรรมสำคัญ ดังนี้ พฤติกรรมการมีความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพและองค์กร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมความขยันหมั่นเพียร พฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 อ้างถึงใน วิชชุดา ลดาวัลย์, 2552, หน้า 27) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ต่อแผนงานต่อกลุ่ม และเพื่อนร่วมงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น ร่วมมือกันทำงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ช่วยเหลือกันทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กร รักษาสมบัติขององค์กรเหมือนสมบัติของตนเอง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมกรแสดงออกโดยที่องค์กรไม่ได้มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งผลของพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเพื่อร่วมงานและยังมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนประโยชน์ต่อการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมี 2 แนวคิดหลักที่สำคัญ (อุสุมา สิงห์กลาง, 2552, หน้า 26-27) คือ

แนวคิดแรกเป็นแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งมีพื้นฐานในการศึกษาที่ขยายความมาจากพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ Katz (1964 อ้างถึงใน อุสุมา สิงห์กลาง, 2552, หน้า 26-27) ได้เสนอไว้ใน ค.ศ. 1964 และนิยามของพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ Bateman and Organ (1983 อ้างถึงใน อุสุมา สิงห์กลาง, 2552, หน้า 26-27) ได้ศึกษาไว้ใน ค.ศ. 1983 ไว้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว โดยกลุ่มนี้มองว่าการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ แล้วส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษด้วยการที่บุคคลไม่แสดงพฤติกรรมบทบาทพิเศษนี้ ก็จะไม่ได้ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานการศึกษามาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political science) และประวัติศาสตร์ทางสังคม (Social history) ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ใน 3 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-role job performance behavior)

2. พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ (Functional extra-Role behavior)

3. พฤติกรรมด้านการปกครอง (Political behavior)

กลุ่มนี้มองว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานตามคำสั่งซึ่งอาจไม่ใช่งานตามหน้าที่ หรืออาจแสดงพฤติกรรมขึ้นเองโดยอิสระ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถที่จะตัดขาดจากงานตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาท กล่าวได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก

ที่ดีต่อองค์กรยังมีส่วนของการทำงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้ว ส่งเสริมการทำงาน และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคี และ อยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์กร

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้มีการศึกษา ในหลายแนวทางทั้งเป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยนำ ปัจจัยผล หรือการศึกษาในเชิงทดลอง เพื่อส่งเสริมให้มีการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แม้ว่าการนิยามพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะแตกต่างกันไปในรายละเอียดและที่มาของทฤษฎีในการศึกษา หากพิจารณาที่เนื้อหาของมิติในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนี้กลับพบว่ามีความคล้ายคลึงกัน Podsakoff and others (2000 อ้างถึงใน อุดุมมา สิงห์กลาง, 2552, หน้า 26-27) ได้สรุปองค์ประกอบ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงาน ด้วยความเต็มอกเต็มใจ การอำนวยความสะดวกให้บุคคล การช่วยเหลือ และความร่วมมือกับบุคคล อื่นเฉพาะความหมายของการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และการช่วยเหลือลูกค้า นอกจากนี้ยังหมาย รวมถึงความมีมารยาท การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกัน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูด และการกระทำ

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจ ในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ไปในทิศทางที่ควร จะเป็นให้การยอมรับความคิดเห็นของความคิดของสมาชิกในกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน การช่วยเหลือและการร่วมมือกับบุคคลอื่น เฉพาะความหมายของ ความสุภาพต่อองค์กร และการไม่บ่น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีไม่ตรีจิต อันดี และการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็น รูปธรรมขององค์กร การป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการติดตาม กฎระเบียบ และวิธีการรวมถึงกระบวนการในองค์กรที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลทำให้บุคคลนั้น ยอมรับกฎกติกาขององค์กร รวมถึงข้อปฏิบัติวิธีการทั้งหมดของงาน โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็น กฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนติดตามการกระทำ

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติขององค์กร การทำงานหนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

6. การทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้เป็นสิ่งบ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

7. การพัฒนาตนเอง (Self development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

ความสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล, 2546, หน้า 25-26 อ้างถึงใน วิชชุดา ลดาวัลย์, 2552, หน้า 28)

1. ด้านผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จทั้งในด้านของปริมาณงานและคุณภาพของงาน

2. ด้านความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรจะแบ่งปันข้อมูล อุปกรณ์แหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ช่วยฝึกฝนหรือสอนงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานใหม่ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีงานล้นมือ ตอบสนองต่อความขัดแย้งได้อย่างละมุนละม่อมรวมถึงการแสดงออกถึงความชื่นชมภายในกลุ่มการทำงานของตนต่อคนภายนอก

3. ด้านความเป็นพลเมืองดี ซึ่งเป็นความร่วมมือภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร ถือเป็น การดั่งศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคลากรที่องค์กรตระหนักถึง ความร่วมมือดังกล่าว เช่น การเข้าร่วมประชุม โดยไม่ต้องร้องขอ ร่วมให้ข้อมูลคำแนะนำหรือร่วมตัดสินใจในเวลา ที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถโต้แย้ง ได้อย่างมีเหตุผลเมื่อนำเสนอสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือขัดแย้ง รับฟังทรรสนะหรือข้อคิดเห็นจากบุคคลอื่น

องค์กรทุกองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลเพื่อที่จะมาทำหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลก็ต่างมีพฤติกรรมในการทำงานที่ล้วนแตกต่างกันไป ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานนี้เป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อน

ร่วมงานซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพราะในการปฏิบัติงานล้วนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนช่วยกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1987 อ้างถึงใน พรตบุตร จุฑะกนก, 2552, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่ดีที่สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือเป็นพฤติกรรมในทางลบที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร ซึ่งสามารถจำแนกพฤติกรรมต่าง ๆ ออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือเมื่อเขามีปัญหาในเรื่องงาน เช่น การช่วยเหลือแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการทำงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงาน เมื่อเขามีปัญหาหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้ หรือการช่วยแบ่งเบาภาระงานของคนอื่น แม้จะไม่ใช่น้ำหนักของตน เป็นต้น

2. พฤติกรรมด้านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคลอื่นซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานขึ้น เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้นทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่ง ล้วนมีผลต่อบุคคลอื่นทั้งสิ้น เช่น การเคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น การตรวจสอบกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับผลกระทบก่อนที่จะกระทำหรือตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือการปรึกษาหารือกับบุคคลอื่นก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงอดทนอดกลั้นของบุคคล เนื่องจากชีวิตในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันดังนั้นในบางครั้งบุคคลจะต้องอดทนต่อความผิดหวัง ความไม่สะดวกสบาย ความเครียดและความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งในบางครั้งเขามีสิทธิที่จะแสดงความไม่พอใจ หรือความคับแค้นใจออกมา เมื่อเหตุการณ์ทำให้เกิดความลำบากต่อเขา พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีความอดทนอดกลั้น เช่น การที่บุคคลอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แม้จะไม่พอใจก็ตาม หลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือแสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยามทั้งที่เป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่เขาคิดไปเอง รวมถึงการหลีกเลี่ยงการร้องเรียนต่อผู้บริหารในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

4. พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการมีส่วนร่วม การเกี่ยวข้องและการใส่ใจต่อชีวิตในองค์กร (Life of organization) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทั่ว ๆ ไปภายในองค์กร เพื่อที่จะช่วยเหลือและปรับปรุง

องค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายถึงประเด็นต่าง ๆ นอกเหนือเวลางาน การติดตามข่าวสารภายในองค์กร การเก็บรักษาความลับขององค์กร การเสนอความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน การร่วมลงมติ เป็นต้น

5. พฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่เป็นไปตามข้อกำหนดบทบาทขั้นต่ำที่องค์กรกำหนดให้พนักงานปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการการตรงต่อเวลา การรักษาความสะอาดเรียบร้อย การดูแลรักษาสมบัติขององค์กร การปฏิบัติในหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ การใช้เวลาในการหยุดพัก เช่น การเข้างาน และการกลับมาทำงานหลังจากพักเบรกตรงเวลา

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Smith, Organ and Near (1983 อ้างถึงใน พรตบุตร จุฑะกนก, 2552, หน้า 12) เสนอว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่ามี 3 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace environment)
3. บุคลิกภาพ (Personality)

Dyne, Graham and Dienesch (1994 อ้างถึงใน พรตบุตร จุฑะกนก, 2552) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ประกอบด้วย

1.1 การมีทัศนคติในงานเชิงบวก (Positive job attitudes) คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในระบบขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2 การมีทัศนคติในด้านลบต่อองค์กร (Cynicism) คือการที่บุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยลง

2. ปัจจัยการรับรู้ในสถานการณ์ (Perceived situational factor) ประกอบด้วย

2.1 การเห็นคุณค่าของสถานที่ทำงาน (Workplace values) การที่บุคคลมีการให้การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน เห็นคุณค่าในข้อตกลงร่วมกัน โดยปราศจากข้อโต้แย้ง ข้อตกลงเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ซึ่งถ้าพนักงานเห็นคุณค่าขององค์กรแล้วจะทำให้เกิดผลงานหรือบริการที่มีคุณภาพนั้น แสดงให้เห็นว่า

ถ้าสมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าสังคมหรือที่ทำงานมีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญที่จะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2 คุณลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ขอบเขตของโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้อิสระในการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่องานหรือภาระหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จ พนักงานสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง การควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่พนักงานมีความเชื่อว่าพนักงานมีความสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้โดยตรง จะเป็นการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมากขึ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจทางบวกทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและการลดการควบคุมที่เหมาะสมมีอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

3. ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่ง (Positional factor) ประกอบด้วย

3.1 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร (Organizational tenure) การที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นระยะเวลานานและมีความสัมพันธ์กับองค์กรอย่างเหนียวแน่น พนักงานจะเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร

3.2 ระดับตำแหน่ง (Hierarchical job level) ในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับสถานะตำแหน่งทางเศรษฐกิจสังคม เพราะตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงจะทำให้เกิดแรงจูงใจและความยึดมั่นในงานพนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำและพบว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าแต่ละพฤติกรรมล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในทุกองค์กร พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกลไกสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์กรทั้งหมด พฤติกรรมการปฏิบัติงานจึงส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน เมื่อบุคลากรและองค์กรมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ร่วมกันชัดเจนย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

มนัชยา จันทเขต (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวพยากรณ์ 5 ตัว คือ สถานภาพการสมรส ค่านิยมในการทำงาน ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 20.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชชุดา ลดาวัลย์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ค่านิยมในการทำงานด้านความขยันตั้งใจทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านการให้ความร่วมมือ 2) ค่านิยมในการทำงาน ด้านศีลธรรม คุณธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดกลั้นอดทน และด้านการให้ความร่วมมือ 3) ค่านิยมในการทำงาน ด้านการปรับตัวให้ทันโลก มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านความอดกลั้นอดทน และด้านการให้ความร่วมมือ 4) ค่านิยมในการทำงานด้านประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ด้านความอดกลั้นอดทน และด้านความสำนึกในหน้าที่ 5) ค่านิยมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านการให้ความร่วมมือ 6) ค่านิยมในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นผลงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและผลกระทบบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาคั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ระดับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร และศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความยุติธรรมภายในองค์กร โดยผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ($r = .24$) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ หรือซีและการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร

โดยสรุป ค่านิยมในการทำงาน มีผลกระทบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเกิดจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานหรือเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างสรรค์ค่านิยมเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการหาแนวทางเพื่อส่งเสริมค่านิยมในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

คำว่า Good governance มีใช้อย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 ในรายงานเรื่อง Sub sahara africa: From crisis to growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคาร โลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า Good governance เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ ก็เพราะทั้งธนาคาร โลกและกองทุนเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำได้โดยหากประเทศนั้นปราศจาก Good governance หากกล่าวอีกนัยหนึ่งได้มีการผูกโยงคำว่า “การพัฒนา” เข้ากับคำว่า “Good governance” หรือการกำหนดกลไกอำนาจรัฐ

ในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

ธนาคารโลกได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาลซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัดว่าประเทศนั้น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง และพบว่าในช่วงแรกของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่อย่างมากในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยปี พ.ศ. 2540 ก่อนที่จะลุกลามไปสู่ประเทศต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว

ความหมายของธรรมาภิบาล (Good governance)

องค์กรสหประชาชาติ หรือ United nation (UN) (n.d. อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า, 2546, หน้า 7) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลเพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมาภิบาลคือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (2542 อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

อรพินท์ สฟ โขชชัย (2541 อ้างถึงใน เอกราช รังสรรค์, 2553, หน้า 8) ได้แปลคำว่า Governance ว่าหมายถึง “กลไกประชารัฐ” ส่วนเมื่อเติมคุณศัพท์ว่า Good แล้วจะกลายเป็น “กลไกประชารัฐ ที่ดี” คำแปลนี้ไม่เป็นที่แพร่หลาย แต่คำที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางคือคำว่า “ธรรมาภิบาล”

ซึ่งมีการระบุว่าผู้ที่ให้คำบัญญัติศัพท์นี้คือ ชัยรัตน์ สถานนท์ และธีรยุทธ บุญมี เป็นผู้ปลุกกระแสคำ และแนวคิดนี้ออกสู่สังคม

จากความหมายของธรรมาภิบาลได้กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปความหมายของธรรมาภิบาลได้ว่าหมายถึง หลักในการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส มีความเท่าเทียมกับ โดยใช้ได้ทั้งกับภาครัฐและเอกชน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกองค์กร ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน เนื่องจาก “ธรรมาภิบาล” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อกันในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอิสระ การปฏิบัติต่อกันระหว่างประเทศ องค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง ธรรมาภิบาลมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 ไม่ว่าจะเป็องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD), ธนาคาร โลก (The world bank), UNDP, UNCTAD, UNIDO และ ILO (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

ตัวอย่าง ในทัศนะของธนาคาร โลก ธรรมาภิบาลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของนโยบายเศรษฐกิจที่ดี (Sound economic policies) ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการภาครัฐที่คำนึงถึงประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีกรอบกฎหมายและนโยบายที่มีความแน่นอนและชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพของระบบตลาดและการพัฒนาเศรษฐกิจ ความสนใจของธนาคาร โลกในเรื่องธรรมาภิบาลเป็นประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งของความพยายามส่งเสริม การพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกัน

ธรรมาภิบาลมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างชัดเจน เพราะหลักทั้ง 6 ประการ สามารถนำมาแปรเป็นวิธีปฏิบัติสำหรับองค์กรใน 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านพนักงาน ด้านผู้ใช้บริการ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม นั่นคือ เมื่อองค์กรมีการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงาน บุคลากรก็มีความสุขในการทำงาน ผลที่ตามมา พนักงานมีขวัญกำลังใจทำงานอย่างเต็มที่ และพร้อมมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร หรือเมื่อองค์กรปฏิบัติเป็นอย่างดีกับลูกค้าและกับสังคมแล้ว ลูกค้าก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพและมาตรฐานสินค้าขององค์กร ก่อให้เกิดการยอมรับในตราสินค้าแล้วเลือกใช้สินค้าขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ถ้าองค์กรหวังแต่เพียงผลกำไรสูงสุด โดยกดเงินเดือนพนักงาน ไม่มีการพัฒนาบุคลากร พนักงานจะทำงานไปให้จบในวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น เมื่อองค์กรอื่นเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าให้ พนักงานก็พร้อมลาออกเสมอ ธุรกิจจะเติบโตอย่างต่อเนื่องได้ยาก เช่นเดียวกัน หากองค์กรลดต้นทุนสินค้า

โดยเอาวัตถุดิบที่ไม่ดีแต่มีราคาถูก มาผลิตขายให้กับลูกค้า วันหนึ่ง เมื่อลูกค้ารับรู้ขึ้นมา ลูกค้ารายนั้นและอีกหลาย ๆ รายที่ได้รับการบอกต่อ ก็จะไม่ซื้อสินค้าขององค์กรอีกต่อไป

แนวทางปฏิบัติสำหรับองค์กรธุรกิจตามหลัก “ธรรมภิบาล” แบ่งเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ การปฏิบัติต่อพนักงาน องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ จ่ายค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนตามกฎหมาย มีระบบการเพิ่มค่าจ้างและให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมแก่พนักงานตามผลงานอย่างเหมาะสม สถานที่ทำงานและที่พักถูกสุขอนามัย มีสวัสดิการช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาล การบรรเทาทุกข์แก่พนักงาน มีระบบพัฒนาพนักงาน ให้ความรู้แก่พนักงาน และสนองตอบต่อข้อเสนอหรือข้อคิดเห็นของพนักงาน เป็นต้น

การปฏิบัติต่อผู้ให้บริการ องค์กรควรปฏิบัติต่อผู้ให้บริการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ สินค้าให้ถูกสุขอนามัย มีระบบการควบคุมการผลิตให้ได้สินค้าตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และคุณภาพมาตรฐานนั้นให้ประโยชน์ต่อผู้ให้บริการ ชี้นำวัดแจ้งลักษณะสินค้า และราคาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสินค้า นอกจากนี้ องค์กรควรดูแลและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับลูกค้า เป็นต้น

การปฏิบัติด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม องค์กรควรปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนี้ มีการดูแลและขจัดของเสียที่เกิดจากกิจการ มีระบบทำน้ำเสียให้สะอาด ทำลายเชื้อโรคเบื้องต้นของเสียที่จะทิ้ง ควรปฏิบัติต่อชุมชนด้วยความจริงใจ ให้ความช่วยเหลือและคืนกำไรให้ชุมชนตามเหมาะสม ไม่เบียดเบียนและเอาเปรียบสังคม มีระบบการทำบัญชีรายงานผลที่ถูกต้องเป็นจริง รวมถึงเสียภาษีในอัตราที่ถูกต้อง เป็นต้น

หลักพื้นฐานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2557) ระบุว่าธรรมภิบาลมีสาระสำคัญประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

กลยุทธ์เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2557) ระบุว่ากลยุทธ์เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม จำเป็นจะต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน คือ

1. ภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารภาครัฐให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำ บริการของรัฐ ที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานและสามารถ ร่วมทำงานกับประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น

2. ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูปและสนับสนุนให้หน่วยงานของเอกชนและ องค์กรเอกชนต่าง ๆ มีจิตกการทำงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ซื่อตรง เป็นธรรมต่อลูกค้า

มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการให้บริการ
ร่วมทำงานกับภาครัฐและประชาชนอย่างราบรื่น และไว้ใจซึ่งกันและกัน

3. ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชา
สังคมในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อเป็นพลังของ
ประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี

จากหลักดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างธรรมาภิบาลให้เข้มแข็งจำเป็นต้องพัฒนา
ไปพร้อม ๆ กันทั้ง 3 ส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ผ่านหลักการสร้างพื้นฐาน
6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักความโปร่งใส 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักความรับผิดชอบ
ตรวจสอบได้ 5) หลักความคุ้มค่า 6) หลักคุณธรรม โดยผู้วิจัยจะนำหลักการดังกล่าวนี้มาใช้เป็น
ตัวแปรตามในการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนคร
แหลมฉบังฉบับนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550 อ้างถึงใน วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล, 2555) ได้ศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามหลักแนวคิด
ของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ ไมเคิล เจ เคอร์ตัน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามธิบดี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์จาก
พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
จำนวน 284 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบ
ความคิดสร้างสรรค์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า พยาบาลผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24-27 ปี มีลักษณะนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ
ลักษณะนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ และลักษณะนิสัยที่ 7 การกลับเนื้อให้คมอยู่เสมออยู่ใน
ระดับสูง ส่วนลักษณะนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน ลักษณะนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับ
ความสำคัญ ลักษณะนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และลักษณะนิสัยที่ 6 การฝึก
พลังประสานความต่างอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลักษณะนิสัยทั้งหมด ยกเว้นลักษณะนิสัยที่ 5
การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ล้วนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์
ทั้งในแบบของการปรับตัว และการสร้างใหม่ทั้งสิ้น

สุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20 ปี ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 ไม่มีสาขาวิชา มีเกรดเฉลี่ยภาคการศึกษาต่ำสุดอยู่ในช่วง 2.50-2.99 และเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ในช่วง 2.00-2.99 โดยส่วนใหญ่เป็นบุตรคนโต อาศัยอยู่กับบิดาและมารดา ซึ่งบิดาและมารดาอยู่ด้วยกัน และประกอบอาชีพเกษตรกร โดยส่วนใหญ่มีจำนวนเพื่อนสนิทอยู่ในช่วง 4-7 คน ไม่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือมีรายได้เสริม ไม่เคยเป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำ หรือผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักศึกษา เคยมีประสบการณ์การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสโมสรนักศึกษา คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับเต็มใจ และเคยมีประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และมีอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ เมื่อคิดเป็นกลุ่มอุปนิสัยแล้วพบว่า กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ อาชีพของบิดา และประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ช่วงเกรดเฉลี่ยสะสม บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยเป็นส่วนใหญ่ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสโมสรนักศึกษา คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดให้ และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยของผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสโมสรนักศึกษา คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดให้ และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยของผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ และประสบการณ์
ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยของผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ อุปนิสัยส่วนมาก
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ และอุปนิสัยที่ 2
มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับชั้นปีที่กำลังศึกษา อุปนิสัยที่ 5 มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำ
กับเกรดเฉลี่ยสะสม แต่มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับจำนวนเพื่อนสนิท

วัชรพงษ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงาน
สังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ด
อุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานฯ รวม
248 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 51-55 ปี เป็นบุตรคนเล็ก
มีสถานภาพสมรส การอยู่อาศัยแบบครอบครัวเดี่ยว มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 4-5 คน
เป็นหัวหน้าครอบครัว มีจำนวนเพื่อนสนิทระหว่าง 5-6 คน ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับ
ปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานในระดับ 7-8 สังกัดกองวิศวกรรมและบำรุงรักษา มีจำนวนเพื่อน
ร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำมากกว่า 20 คน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา มีรายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนมากกว่า 50,001 บาท มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร มากกว่า 10 ปี เคยมีส่วนร่วม ในการจัด
กิจกรรมขององค์กร เคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
ที่ทางองค์กรจัดให้ในระดับเต็มใจ และไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการ เจ็ดอุปนิสัยพัฒนา
สู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง พนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 7 ถัดเหลือให้คมอยู่เสมอ สูงที่สุด
รองลงมาก็คือ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ ลำดับถัดมาก็คือ บัญชีอารมณ์ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/
ชนะ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจ
ผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ตามลำดับ โดยทั้งแปดอุปนิสัยนี้
อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง มีระดับต่ำที่สุด
อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อคิดเป็นกลุ่มอุปนิสัยแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มชัยชนะส่วนตน
สูงที่สุด รองลงมาก็คือ ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และถัดมาก็คืออุปนิสัย
กลุ่มชัยชนะ ในสังคม ตามลำดับ โดยอุปนิสัยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

อุปนิสัยที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสาน

ความต่าง อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ ชนะ และอุปนิสัยที่ 1 บี-โพรแอกทีฟ

อุปนิสัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ ชนะ
อุปนิสัยที่ 1 บี-โพรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัย
ที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

อุปนิสัยที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา
สู่ผู้มีประสิทธิผลสูงอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง และ
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

ผู้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมีค่าเฉลี่ย
มากกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงในทุกระดับ
อุปนิสัย

ศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง
โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง ผลการศึกษา
พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 46-55 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษา
ในระดับปริญญาตรี อายุงานระหว่าง 21-30 ปี สังกัดกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า และมีตำแหน่ง
ในระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด

ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายอุปนิสัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 7
การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ ชนะ อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์
อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อุปนิสัยแสดงความสามารถในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2
การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ และอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ และอุปนิสัยที่ 6 การฝึกพลังประสาน
ความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มอุปนิสัย พบว่า กลุ่มอุปนิสัย
เพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากันรองลงมาเป็นภาพรวม
7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งทุกกลุ่มอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุงาน

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สถานภาพ และอายุงาน

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ สถานภาพ และอายุงาน

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

คุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง
อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

อุปนิสัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และพบว่า
อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3
การทำตามลำดับความสำคัญ และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุ
งาน นอกจากนี้ยังพบว่าอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนมีความสัมพันธ์กับอายุงานด้วย
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปฏิพันธ์ อุดร ใสว (2550 หน้า 84-87 อ้างถึงในอุสุมา สิงห์กลาง, 2552 หน้า 34) ได้ศึกษา
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
มหาสารคามโดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ.
2550 จำนวน 729 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และมีระดับ
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัย
ทั้ง 13 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ.01

2. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ดีมีจำนวน 4
ปัจจัยคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ
ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.90 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรพยากรณ์ใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ
ได้องค์ประกอบ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์กรได้ดีมีจำนวน 6 ปัจจัยคือ ด้านความพอใจผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล

อื่น (X5) และด้านลักษณะของงาน (X11) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.00

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 203 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.7

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)
3. ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กรเป็นพหุปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

อุสุมา สิงห์กลาง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคามมีระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูทั้ง 3 ระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครู

ในจังหวัดมหาสารคามในระดับครูสภา และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือด้านสัมพันธภาพ และด้าน การพัฒนาตนเอง ส่วนระดับโรงเรียนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูอยู่ ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือด้านสัมพันธภาพ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการให้ความร่วมมือ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพครู ของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคามทั้ง 3 ระดับ พบว่าประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการ คำนึงถึงผู้อื่น ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้าน การมีความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพและองค์กร และด้านความอดทนอดกลั้น โมเดลมีความตรง เชิงโครงสร้าง ทั้ง 3 ระดับ

โดยสรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูมีหลายองค์ประกอบ ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของควรมีการปรับปรุง และพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ของข้าราชการครูให้เพิ่มขึ้นต่อไป

Salvaggio (2004 อ้างถึงใน อุสุมา สิงห์กลาง, 2552 หน้า 35) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลในระดับกลุ่มย่อยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยศึกษาจากการทำงานที่ผ่านมาของบุคคลภาพรวมใน ระดับองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคคลระดับกลุ่ม ย่อยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับ กลุ่มย่อยได้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีสามปัจจัยหลักได้แก่ บุคคลระดับกลุ่มย่อย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งทั้งหมดร่วมกัน สนับสนุนสมมติฐานว่าบุคคลระดับกลุ่มย่อยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับกลุ่มย่อยได้

Fenton-LeShore (2005 อ้างถึงใน อุสุมา สิงห์กลาง, 2552 หน้า 35) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสาธารณะที่มีมาตรฐานการเรียนต่ำในเมืองนิวยอร์ก ที่มีขอบเขตการสอนของวิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และอัตราการสำเร็จการศึกษา มาตรฐาน การศึกษาในระดับสี่ โดยการสัมภาษณ์คณะกรรมการการศึกษาเมืองนิวยอร์ก ผู้เกี่ยวข้อง ครูและ ครูใหญ่ เกี่ยวกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และ

ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อหาความสัมพันธ์ทางบวกของตัวแปร จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทั้งสามไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาเอกสารจำนวนหนึ่งทำให้เชื่อได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังนั้นเฟินตันจึงเสนอแนะให้ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์เหล่านี้อีกครั้ง โดยการ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยในการวิเคราะห์เพื่ออธิบายธรรมชาติของความสัมพันธ์ดังกล่าว

Farrell (2006 อ้างถึงใน อุสุมา ถึงห์กลาง, 2552 หน้า 36) ได้ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในการได้รับสิ่งตอบแทนจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาอ้างเหตุผล การศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าพนักงานมองการได้รับสิ่งตอบแทนจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรเป็นความยุติธรรม การศึกษานี้จึงจำเป็นต้องกำหนดว่า แรงจูงใจภายใต้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน มีผลต่อการรับรู้ยุติธรรมในการได้รับสิ่งตอบแทน ความน่าคบหาเป็นสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มองเห็นได้ของการได้รับสิ่งตอบแทนจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรม นอกจากนี้มีหลักสองประการของความสัมพันธ์ คือ สภาพการณ์ขององค์กร และระดับอาชีพสร้าง ความยุติธรรมแก่พนักงาน ความสัมพันธ์เหล่านี้ศึกษาจากพนักงานที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ที่มีแรงจูงใจต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและสภาพการณ์ภายในองค์กรที่ไม่โปร่งใส เพิ่มความเป็นไปได้ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรต่อการรับรู้ยุติธรรมในสองรูปแบบ รูปแบบแรกใช้ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกลุ่ม รูปแบบที่สองใช้ความสัมพันธ์ที่ไม่เกี่ยวในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกลุ่ม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นความคล้ายคลึงกันของทั้งสองรูปแบบ คือ สิ่งตอบแทนถูกมองเป็นความยุติธรรมดั้งเดิมมากกว่าแรงจูงใจภายในที่มองเห็นได้

Doyle (2006) ได้ศึกษาบทบาทของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาสาสมัครในองค์กร การศึกษานี้เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในปัจจุบัน โดยการประยุกต์จากการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ศึกษาจากพนักงานที่อาสาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกศึกษาแรงจูงใจกับเหตุผลส่วนตัวของอาสาสมัคร และศึกษาผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สำหรับองค์กร และกลยุทธ์กับยุทธศาสตร์ทางความคิดของอาสาสมัคร ทดสอบสมมติฐานทางด้านจิตวิทยา ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสนับสนุนองค์กรด้านแรงจูงใจให้เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น และด้านยุทธศาสตร์ทางความคิดของอาสาสมัครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของ

อาสาสมัครการเอาใจใส่ในการทำงาน เวลาในการทำงานต่อเดือน การดำรงอยู่และอาสาสมัครที่มีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลักธรรมาภิบาล

ถนัดชัย ณะสูตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่า (1) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด (4) แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานคือ ตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุดและ (5) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีกฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัยที่ยังไม่มีสภาวิชาชีพรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีบทบาทมีความเสมอภาคหรือโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากนั้น ในการพิจารณาความดีความชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

วรรณ จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรมมีระดับสูงที่สุด หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรมตามลำดับ ในด้านประสิทธิผลการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารในด้านความสามารถในการผลิตมีระดับสูงสุด ความมั่นคง การอยู่รอด การพัฒนา การได้มาซึ่งทรัพยากร ความสามารถในการปรับตัว ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด การบริหารงาน

แบบธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว ในการทดสอบความ สัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลในแต่ละด้าน ทั้งหมด 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว ผลการศึกษามีเพียง 2 ด้าน เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน คือ หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า โดยหลักคุณธรรมอยู่ในระดับสูงสุด บุคลากรในเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว จะให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่าเพียง 2 หลักในการบริหารและดำเนินกิจการภายในองค์กร

สุรเชษฐ์ ะสุคใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 279 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 89.96 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.63 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 2.ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ 3.ระดับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากประสิทธิผลมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ 4.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิชชาพลอย อุบล (2554) ได้การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้วยหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เทศบาลนครแหลมฉบัง มีการนำ หลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอยู่ในระดับที่ดีมาก ทั้ง 6 ข้อ หลักนิติธรรม ผู้บริหารมีกระบวนการที่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ หลักคุณธรรม มีการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่ หลักความโปร่งใส ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาท้องถิ่น หลักการมีส่วนร่วม มีการรับฟังข้อเสนอแนะ จากทางชุมชนที่สามารถร้องเรียนผ่านคณะผู้บริหารได้ด้วยตนเอง ผ่านทางเว็บไซต์

ผู้รับแสดงความคิดเห็น หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของการบริการสังคม โดยการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชนทั้ง 23 ชุมชนอย่างต่อเนื่อง หลักความคุ้มค่า มีรถรับส่งนักเรียนฟรี ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ให้แก่ผู้ปกครอง ที่อยู่ในพื้นที่ที่ได้รับความปลอดภัยในการเดินทาง ในการรับส่งบุตรหลาน ที่สร้างความคุ้มค่าให้กับประชาชนเป็นอย่างมาก

การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ที่จะทำให้การบริหารจัดการเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการ 3 หลักการ คือ 1) อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึงในเรื่องของพฤติกรรมของเราที่ประกอบไปด้วยอุปนิสัยต่าง ๆ ในตัวเรา ซึ่งจะเป็นการเอาชนะใจตนเอง คือ เปลี่ยนจากคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ไปเป็นคนพึ่งพาตนเอง เมื่อพึ่งพาตนเองได้ก็จะสามารถก้าวไปสู่การชนะใจผู้อื่น และสามารถทำงานเป็นทีม และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้ผู้อื่นด้วย 2) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นเรื่องของพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกอันจะเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลทางด้านบวกกับองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรจะไม่ได้ระบุเป็นข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ไว้ก็ตาม ซึ่งในส่วนนี้อาจจะเกิดจากบุคลิกภาพส่วนบุคคล หรือ อาจจะเกิดจากการได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งอาจจะเกิดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการส่งเสริมฝึกอบรมหรือวัฒนธรรมในองค์กร ก็อาจจะเป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 3) หลักธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้ถ้ามีการปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมจะ ทำให้เกิดการบริหารจัดการที่เกิดความยั่งยืน เพราะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ว่าองค์กรจะดำเนินกิจการใด ๆ จะคำนึง กฎข้อบังคับ จริยธรรม ความโปร่งใส และผลกระทบที่จะตามมา ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วว่าการที่องค์กรได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมแล้วจะทำให้การพัฒนาที่จะเกิดขึ้นนั้น เกิดความสมดุล และยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของ บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนคร แหลมฉบัง ทั้งเอกสารวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อวิเคราะห์ถึงการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครแหลมฉบัง และสิ่งที่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครแหลมฉบัง ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งคำถามที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน การวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง อุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีการกำหนดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวนทั้งสิ้น 1,118 คน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2557) โดยแบ่งตามหน่วยงาน ได้ดังนี้ สำนักปลัด เทศบาล 233 คน สำนักงานคลัง 104 คน สำนักงานช่าง 291 คน สำนักงานสาธารณสุขฯ 234 คน กองวิชาการและ

แผนงาน 65 คน กองการศึกษา 74 คน กองช่างสุขาภิบาล 56 คน กองสวัสดิการสังคม 57 คน
หน่วยงานตรวจสอบภายใน 4 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 ดังสูตรของ Yamane (1967) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด/ ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 1,118 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้วความเชื่อมั่นร้อยละ 95

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของคือ บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จากประชากร 1,118 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 254 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{1,118}{1+1,118 (0.05)^2} \\ &= 294.59 \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 294.59$ คน การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามแผนก ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล 233 คน สำนักการคลัง 104 คน สำนักการช่าง 291 คน สำนักการสาธารณสุขฯ 234 คน กองวิชาการและแผนงาน 65 คน กองการศึกษา 74 คน กองช่างสุขาภิบาล 56 คน กองสวัสดิการสังคม 57 คน หน่วยงานตรวจสอบภายใน 4 คน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนจากการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามแผนก ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักการสาธารณสุขฯ กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานของเทศบาลนคร
แหลมฉบัง

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วนจากการคำนวณ (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักปลัดเทศบาล	233	$(295x) / 1,118 = 61.5$	62
สำนักการคลัง	104	$(295x) / 1,118 = 27.4$	27
สำนักการช่าง	291	$(295x) / 1,118 = 76.7$	76
สำนักการสาธารณสุขฯ	234	$(295x) / 1,118 = 61.7$	62
กองวิชาการและแผนงาน	65	$(295x) / 1,118 = 17.1$	17
กองการศึกษา	74	$(295x) / 1,118 = 19.5$	20
กองช่างสุขาภิบาล	56	$(295x) / 1,118 = 14.7$	15
กองสวัสดิการสังคม	57	$(295x) / 1,118 = 15.0$	15
ตรวจสอบภายใน	4	$(295x) / 1,118 = 1.0$	1
รวม	1,118		295

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนก โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
อย่างง่าย โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกตามจำนวนที่ได้จากการสุ่ม
ตัวอย่างแบบชั้นภูมิของแต่ละหน่วยงาน โดยผู้วิจัยใช้เวลา 5 วัน ในการเก็บตัวอย่าง โดยเก็บตัวอย่าง
ระหว่างวันที่ 14-18 กรกฎาคม 2557

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มี
ประสิทธิภาพ 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการโดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามโดยการนำ
หลักการทั่วไป (General concept) ของการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการตั้ง
คำถามซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน่วยงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัย
กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่ศึกษาจากกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา
ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โครงสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อคำถามทั้งชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ทำงานเชิงรุก 2) มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน 3) เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6) สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ 7) พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ 8) สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) จำนวน 18 ข้อ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยประยุกต์ใช้ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การวัด		ระดับคะแนน
มากอย่างยิ่ง	กำหนดให้เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้เท่ากับ	2 คะแนน
น้อยอย่างยิ่ง	กำหนดให้เท่ากับ	1 คะแนน

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้ คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 43)

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพ 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพ เครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม 9 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary study) โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ ของการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านนี้จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุม

เนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ระหว่างคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดลอง (Tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่ไม่ใช่ประชากรของการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis)
8. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษารุ่นนี้ได้มีการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และนำไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง การหาความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|------------------------|---|
| 1. ดร.วีรวัฒน์ คำชาย | รองนายกเมืองพัทยา |
| 2. นายสันติ ศิริตันหยง | รองนายกเทศมนตรีนครแหลมฉบัง |
| 3. น.ส.เกษรา ดวงมณี | หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ
เทศบาลนครแหลมฉบัง |

โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550 หน้า 141-142)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความหมายของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, หน้า 141)

+1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา การแปลความหมายของค่า IOC (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550 หน้า 142) ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงตามเนื้อหา ถ้าได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หรือค่าเป็นลบ แสดงว่า คำถามข้อนั้นไม่มีความตรง จากผลการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน รายชื่ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 ซึ่งหมายถึงข้อคำถามมีความตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ Nunnally (1978) ได้นำเสนอดังนี้

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยโดยการสำรวจ (Survey research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important research)

สำหรับการหาความเชื่อถือได้แต่ละแบบ เป็นการคำนวณค่าความความเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นตัวเลขที่อยู่ในรูปทศนิยม มีค่าไม่เกิน 1.00 การแปลความหมายค่าความน่าเชื่อถือ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2553) ใช้เกณฑ์ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้	การนำไปใช้
0.80-1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70-0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50-0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.30-0.49	ต่ำ	ควรปรับปรุง
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

จากการนำแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการบริหารจัดการโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรเทศบาล ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ได้ผลค่า Alpha ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีระดับความเชื่อถือได้สูงมาก โดยที่จะสามารถนำไปใช้ได้ดีมาก โดยได้ผลจากการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

1. ปัจจัยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด ค่า Alpha = 0.98
2. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่า Alpha = 0.97
3. ปัจจัยการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ค่า Alpha = 0.70

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) แก่บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน และผู้วิจัย เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน โดยมี รายละเอียดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ด้านการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง เอกสาร ทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) รวบรวมจากแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจาก การบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยสามารถอธิบายขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้
 - 2.1 ขอนหนังสือจาก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงเทศบาลนคร แหลมฉบัง เพื่อขออนุญาตศึกษาวิจัย และขอความร่วมมือและประสานงานบุคลากรเพื่อแจก แบบสอบถาม
 - 2.2 ก่อนการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล ผู้วิจัยจะชี้แจงจุดประสงค์ ของการทำวิจัยครั้งนี้ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 - 2.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับการบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังตามวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดสัดส่วน ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล 62 คน สำนักการคลัง 27 คน สำนักการช่าง 76 คน สำนักการสาธารณสุขฯ 62 คน กองวิชาการและ แผนงาน 17 คน กองการศึกษา 20 คน กองช่างสุขาภิบาล 15 คน กองสวัสดิการสังคม 15 คน หน่วยงานตรวจสอบภายใน 1 คน

2.4 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกตามจำนวนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิของแต่ละหน่วยงาน โดยผู้วิจัยใช้เวลา 5 วัน ในการเก็บตัวอย่าง โดยเก็บตัวอย่างระหว่างวันที่ 14-18 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

2.5 รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนทั้งหมดไปทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ผลข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพ 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสข้อมูล
3. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ประมวลผลข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ
5. วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลตัวแปรด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันโดยที่มี 2 ตัวแปรที่ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งอยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal scale) ขึ้นไปทดสอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) หรือสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ซึ่งการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 เป็นการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2547, หน้า 103)

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มี
ประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดย
ยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ตอบ
แบบสอบถามเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ
ความตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือแล้ว จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดสัญลักษณ์
ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสำรวจคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ
เชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หาค่าความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
เลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาล
นครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential
statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson
correlation) เพื่อการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในตารางผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรและสัญลักษณ์แทนความหมายของค่าต่าง ๆ ดังนี้

N	แทนค่า	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
\bar{X}	แทนค่า	เฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทนค่า	เบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทนค่า	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P-value	แทนค่า	ความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการสำรวจคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสำรวจข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย โดยแจกแจงความถี่และแสดงค่าร้อยละ

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	112	38.0
หญิง	183	62.0
รวม	295	100.0
อายุ		
น้อยกว่า/ เท่ากับ 30 ปี	95	32.2
31-35 ปี	113	38.3
36-40 ปี	53	18.0
41-45 ปี	16	5.4
46-50 ปี	18	6.1
รวม	295	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	158	53.6
สมรส	127	43.1
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	10	3.3
รวม	295	100.0
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	78	26.4
ปริญญาตรี	176	59.7
สูงกว่าปริญญาตรี	41	13.9
รวม	295	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	123	41.7
15,001-20,000 บาท	121	41.0
20,001-25,000 บาท	29	9.8
25,001-30,000 บาท	14	4.7
30,001-35,000 บาท	6	2.1
35,001 บาท ขึ้นไป	2	0.7
รวม	295	100.0

จากตารางที่ 4-1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.0 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.0 จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ มีอายุน้อยกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2 และสุดท้ายน้อยที่สุด มีอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.4 จำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.1 และสุดท้ายน้อยที่สุด มีสถานภาพหย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.4 และสุดท้ายน้อยที่สุด การศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.9 และจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.0 และสุดท้ายน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.7

เกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 โดยใช้เกณฑ์ระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 อยู่ใน	ระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 อยู่ใน	ระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 อยู่ใน	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 อยู่ใน	ระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 อยู่ใน	ระดับเห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

(บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 43)

ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

เป็นการสำรวจข้อมูลอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ทราบถึงลักษณะอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลักของอุปนิสัย การทำงานเชิงรุก เป้าหมายในใจที่ชัดเจน การเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน การคิดแบบชนะ-ชนะ ความเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ การสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น โดยแจกแจงด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
โดยรวม						3.89	0.45		มาก
1. ด้านทำงานเชิงรุก	62 (21.0)	151 (51.2)	82 (27.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.85	0.58	6	มาก
2. ด้านเป้าหมายในใจที่ชัดเจน	80 (26.4)	136 (46.1)	78 (27.1)	1 (0.3)	0 (0.0)	3.90	0.61	3	มาก
3. ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน	79 (26.8)	148 (50.2)	68 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.86	0.58	5	มาก
4. ด้านคิดแบบชนะ-ชนะ	68 (23.1)	151 (51.2)	75 (25.4)	1 (0.3)	0 (0.0)	3.86	0.55	4	มาก

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
5. ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	77 (26.1)	161 (54.6)	55 (18.6)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.95	.59	2	มาก
6. ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์	80 (27.1)	167 (56.6)	46 (15.6)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.01	.55	1	มาก
7. ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	61 (20.7)	152 (51.5)	79 (26.8)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.83	.56	7	มาก
8. ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น	67 (22.7)	141 (47.8)	87 (29.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.83	.60	8	มาก

ตารางที่ 4-2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ อยู่ในด้านสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อันดับที่สอง คือ ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อันดับที่สาม คือ เป้าหมายในใจที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อันดับที่ยี่สี่ คือ ด้านคิดแบบชนะ-ชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อันดับที่ยี่ห้า คือ ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อันดับที่ยี่หก คือ ด้านทำงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อันดับที่ยี่เจ็ด และอันดับสุดท้าย คือ ด้านพัฒนาตัวเอง อยู่เสมอ และด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.83

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.55-0.61 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทำงานเชิงรุก (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านทำงานเชิงรุก						3.85	0.58	-	มาก
1. เป็นคนที่มีเป้าหมายในการทำงานและวางแผนล่วงหน้าเสมอ	58 (19.7)	148 (50.2)	87 (29.5)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.88	.72	2	มาก
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ	35 (11.9)	178 (60.3)	82 (27.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84	.61	3	มาก
3. ทำงานโดยพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	35 (11.9)	174 (59.0)	82 (27.8)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.88	.72	1	มาก

ตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ ทำงาน โดยพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอและเป็นคนที่มีความหมายในการทำงานและวางแผนล่วงหน้าเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.61-0.72 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุดในการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านมีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านมีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน						3.90	.61	-	มาก
1. ตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ	60 (20.3)	153 (51.9)	77 (26.1)	5 (1.7)	0 (0.0)	3.91	.72	2	มาก
2. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ	60 (20.3)	162 (54.9)	73 (24.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.96	.67	1	มาก
3. มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	43 (14.6)	167 (56.6)	81 (27.5)	4 (14)	0 (0.0)	3.84	.67	3	มาก

ตารางที่ 4-4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านมีเป้าหมายในใจ ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อันดับที่สอง คือ ตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และอันดับสุดท้าย คือ มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.67-0.72 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุดเกี่ยวกับ มีเป้าหมายในใจ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน						3.86	.58	-	มาก
1. ตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ	34 (11.5)	178 (60.3)	81 (27.5)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.83	.62	3	มาก
2. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ	48 (16.3)	163 (55.3)	83 (28.1)	1 (0.3)	0 (0.0)	3.87	.67	1	มาก
3. มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	48 (16.3)	165 (55.9)	78 (26.4)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.87	.68	2	มาก

ตารางที่ 4-5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ และอันดับที่สอง คือ มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.87 และอันดับสุดท้าย คือ ตั้งเป้าหมายส่วนตัวเพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.62-0.68 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุดในการเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคิดแบบชนะชนะ (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านคิดแบบชนะชนะ						3.86	.55	-	มาก
1. ยินดีร่วมปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร	55 (18.6)	180 (61.0)	58 (19.7)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.98	.64	1	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์มากที่สุด	42 (14.2)	159 (53.9)	90 (30.5)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.81	.68	2	มาก
3. มีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย	39 (13.2)	164 (55.6)	3 (1.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	3.80	.68	3	มาก

ตารางที่ 4-6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคิดแบบขณะชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ ยินดีร่วมปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และอันดับที่สอง คือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และอันดับสุดท้าย คือ มีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.64-0.68 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการคิดแบบขณะชนะ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา						3.95	.59	-	มาก
1. ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ในองค์กร	44 (14.9)	172 (58.3)	75 (25.4)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.97	.71	3	มาก
2. ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	62 (21.0)	176 (59.7)	52 (17.6)	5 (1.7)	0 (0.0)	4.00	.68	1	มาก
3. ยินดีรับฟังผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจและได้ข้อมูลที่ถูกต้อง	62 (21.0)	170 (57.6)	57 (19.4)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.97	.67	2	มาก

ตารางที่ 4-7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอันดับที่สอง และอันดับสุดท้าย คือ ยินดีรับฟังผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจและได้ข้อมูลที่ต้องการ และให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.67-0.71 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์						4.01	.55	-	มาก
1. ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	68 (23.1)	178 (60.3)	47 (15.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.06	.64	1	มาก
2. มีน้ำใจในการทำงาน และยอมรับความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ	51 (17.3)	194 (65.8)	46 (15.6)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.99	.62	2	มาก
3. มุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	52 (17.7)	190 (64.4)	50 (16.9)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.99	.62	2	มาก

ตารางที่ 4-8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทูกรายการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อันดับที่สอง มีสองอันดับ คือ มีน้ำใจในการทำงาน และยอมรับความคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ และมุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.99

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.62-0.64 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล ความสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ						3.83	.57	-	มาก
1. ฝึกทักษะหรือเข้าร่วมการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ท่านมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	46 (15.6)	152 (51.5)	86 (29.2)	10 (3.4)	1 (0.3)	3.79	.75	3	มาก
2. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	34 (11.5)	192 (65.1)	68 (23.1)	1 (0.3)	0 (0.0)	3.88	.59	1	มาก
3. ปฏิบัติงานและร่วมมือกับองค์กรเพื่อสังคมด้วยความเต็มใจ	38 (12.9)	175 (59.3)	77 (26.1)	5 (1.7)	0 (0.0)	3.83	.66	2	มาก

ตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อันดับที่สอง ปฏิบัติงานและร่วมมือกับองค์กรเพื่อสังคมด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ อันดับสุดท้าย คือ ฝึกทักษะหรือเข้าร่วมการอบรมด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.59-0.75 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล การพัฒนาตัวเอง อยู่เสมอ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น						3.83	.60	-	มาก
1. มีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ เจริญก้าวหน้า	53 (18.0)	154 (52.2)	85 (28.8)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.87	.70	1	มาก
2. มีความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงานและไม่อ่อนไหว ต่อสิ่งรบกวนที่จะมากกระทบกับงาน	38 (12.9)	169 (57.3)	85 (28.8)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.82	.65	2	มาก
3. ให้ความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานเสมอ	40 (13.6)	160 (54.2)	89 (30.2)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.79	.70	3	มาก

ตารางที่ 4-10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสร้างแรงบันดาลใจ แก่ตัวเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ มีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อันดับที่สอง มีความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงานและไม่อ่อนไหวต่อสิ่งรบกวนที่จะมากระทบกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอันดับสุดท้าย คือ ให้ความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.59-0.75 แสดงว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการสำรวจข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลักของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น โดยแจกแจงด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม (n = 295)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
โดยรวม						3.88	.52	-	มาก
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	87 (29.5)	149 (50.5)	59 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98	.60	1	มาก
2. ด้านความสำนึกในหน้าที่	78 (26.4)	140 (47.5)	76 (25.8)	0 (0.0)	1 (0.3)	3.89	.65	3	
3. ด้านการให้ความร่วมมือ	59 (20.0)	145 (49.2)	88 (29.8)	2 (0.7)	1 (0.3)	3.82	.65	4	มาก
4. ด้านความอดทนอดกลั้น	49 (16.6)	153 (51.9)	87 (29.5)	4 (1.4)	2 (0.6)	3.76	.63	5	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	80 (27.1)	156 (52.9)	56 (19.0)	2 (0.7)	1 (0.3)	3.95	.59	2	มาก

ตารางที่ 4-11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ อยู่ในด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อันดับที่สอง คือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อันดับที่สาม คือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อันดับที่ดีที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.76

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.59-0.65 แสดงว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้ความช่วยเหลือ (n = 295)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านการให้ความช่วยเหลือ						3.98	.60	-	มาก
1. เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือ เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้	83 (28.1)	156 (52.9)	54 (18.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	4.08	.71	1	มาก
2. เต็มใจช่วยแบ่งเบางานของคนอื่นถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ ของตน	44 (14.9)	180 (61.0)	70 (23.7)	0 (0.0)	1 (0.3)	3.90	.64	3	มาก
3. ยินดีสนับสนุนเพื่อให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ	57 (19.3)	170 (57.6)	66 (22.4)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.95	.68	2	มาก

ตารางที่ 4-12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อันดับที่สอง คือ ยินดีสนับสนุนเพื่อให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และอันดับสุดท้าย คือ เต็มใจช่วยแบ่งเบางานของคนอื่นถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.90

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.64-0.71 แสดงว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสำนึกในหน้าที่ (n = 295)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านความสำนึกในหน้าที่						3.89	.65	-	มาก
1. เต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	64 (21.7)	149 (50.5)	79 (26.8)	2 (0.7)	1 (0.3)	3.93	.73	1	มาก
2. เป็นคนตรงต่อเวลา	59 (20.0)	156 (52.9)	77 (26.1)	2 (0.7)	1 (0.3)	3.92	.72	2	มาก
3. เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงาน นอกเหนือจากเวลางานปกติ	52 (17.6)	150 (50.8)	86 (29.2)	6 (2.0)	1 (0.3)	3.83	.74	3	มาก

ตารางที่ 4-13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ เต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อันดับที่สอง คือ เป็นคนตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และอันดับสุดท้าย คือ เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.83

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.72-0.74 แสดงว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้ความร่วมมือ (n = 295)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านการให้ความร่วมมือ						3.82	.65	-	มาก
1. ใส่ใจต่อการติดตามข่าวสารภายในองค์กร	47 (15.9)	156 (52.9)	86 (29.2)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.82	.72	3	มาก
2. เต็มใจต่อการเสนอความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน	48 (16.3)	157 (53.2)	83 (28.1)	6 (2.0)	1 (0.3)	3.83	.73	2	มาก
3. ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อยู่เสมอ	44 (14.9)	162 (54.9)	84 (28.5)	4 (1.4)	1 (0.3)	3.83	.70	1	มาก

ตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ และอันดับที่สอง คือ ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อยู่เสมอ และเต็มใจต่อการเสนอความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือ กระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.83 และอันดับสุดท้าย คือ ใส่ใจต่อการติดตามข่าวสาร ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.70-0.73 แสดงว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความอดทนอดกลั้น (n = 295)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านความอดทนอดกลั้น						3.76	.63	-	มาก
1. เป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นกับการแสดงออกที่ท่าน ไม่พึงประสงค์ของบุคคลอื่นได้	40 (13.6)	158 (53.6)	88 (29.8)	7 (2.4)	2 (.7)	3.77	.73	2	มาก
2. รับสภาพต่อความผิดหวัง หรือความเครียด หรือ ความกดดันที่เกิดขึ้นจากงานได้	31 (10.5)	161 (54.6)	95 (32.2)	6 (2.0)	2 (0.7)	3.72	.70	3	มาก
3. พร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีความยากเพียงใดก็ตาม	34 (11.5)	172 (58.3)	81 (27.5)	7 (2.4)	1 (0.3)	3.78	.69	1	มาก

ตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ คือ พร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความยากเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และอันดับที่สอง คือ เป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นกับการแสดงออกที่ท่านไม่พึงประสงค์ของบุคคลอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.77 และอันดับสุดท้าย คือ รับสภาพต่อความผิดหวัง หรือความเครียด หรือความกดดันที่เกิดขึ้นจากงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.69-0.73 แสดงว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (n = 295)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น						3.95	.59	-	มาก
1. เป็นผู้ที่เคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น	47 (15.9)	191 (64.7)	53 (18.0)	3 (1.0)	1 (0.3)	3.95	.64	2	มาก
2. เห็นด้วยกับการตรวจสอบบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยไม่ ลู่ล้าสิทธิส่วนบุคคล	67 (22.7)	160 (54.2)	62 (21.0)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.97	.73	1	มาก
3. ทำงานโดยยึดหลักว่างานที่ท่านทำต้องไม่ส่งผลกระทบต่อ ด้านลบต่อผู้อื่นหรืองานของผู้อื่น	51 (17.3)	177 (60.0)	65 (22.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.94	.66	3	มาก

ตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ คือ เห็นด้วยกับการตรวจสอบบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ลู่กล้ำสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และอันดับที่สอง คือ เป็นผู้ที่เคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.95 และอันดับสุดท้าย คือ ทำงานโดยยึดหลักว่างานที่ท่านทำต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรืองานของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.64-0.73 แสดงว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการสำรวจข้อมูลการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลักของการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เกี่ยวกับ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า โดยแจกแจงด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
โดยรวม						3.68	.57	-	มาก
1. ด้านหลักนิติธรรม	76 (25.8)	159 (53.9)	58 (19.6)	0 (0.0)	2 (0.7)	3.93	.60	1	มาก
2. ด้านหลักคุณธรรม	45 (15.3)	124 (42.1)	122 (41.3)	1 (0.3)	3 (1.0)	3.66	.63	3	มาก
3. ด้านหลักความโปร่งใส	50 (16.7)	132 (44.6)	108 (37.0)	2 (0.7)	3 (1.0)	3.69	.65	2	มาก
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	52 (17.6)	120 (40.7)	116 (39.3)	4 (1.4)	3 (1.0)	3.66	.67	4	มาก

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
5. หลักสำนึกรับผิดชอบ	52 (17.6)	110 (37.3)	120 (40.6)	9 (3.1)	4 (1.4)	3.61	.72	5	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	52 (17.6)	98 (33.2)	129 (43.8)	14 (4.7)	2 (0.7)	3.55	.75	6	มาก

ตารางที่ 4-17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ส่วนใหญ่อยู่ในด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อันดับที่สอง คือ ด้านหลักความโปร่งใส
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อันดับที่สาม และอันดับที่สี่ คือ ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการ
มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อันดับห้า คือ หลักสำนึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ
อันดับสุดท้าย คือ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.55

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.60-0.75 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักนิติธรรม (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
ด้านหลักนิติธรรม						3.93	.60	-	มาก
1. คิดว่าองค์กรโดยรวมปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่ได้ตรากฎหมายไว้	63 (21.4)	173 (58.6)	57 (19.3)	0 (0.0)	2 (0.7)	4.00	.69	1	มาก
2. คิดว่าองค์กรของท่านปฏิบัติงานมีมาตรฐานและถูกต้องตามกฎระเบียบ	42 (14.2)	191 (64.7)	59 (20.0)	1 (0.3)	2 (0.7)	3.92	.64	2	มาก
3. คิดว่าองค์กรของท่านมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน	47 (15.9)	171 (58.0)	74 (25.1)	1 (0.3)	2 (0.7)	3.88	.69	3	มาก

ตารางที่ 4-18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักนิติธรรม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนใหญ่ คิดว่าองค์กร โดยรวมปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่ได้ตรากฎหมายไว้
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อันดับที่สอง คือ คิดว่าองค์กรของท่านปฏิบัติงานมีมาตรฐานและถูกต้องตาม
กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และอันดับสุดท้าย คือ คิดว่าองค์กรของท่านมีการแบ่งแยกอำนาจ
หน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.88

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.60 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.64-0.69 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านหลักนิติธรรม มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักคุณธรรม (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านหลักคุณธรรม						3.66	.63	-	มาก
1. คิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรของท่านส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม	26 (8.8)	148 (50.2)	112 (38.0)	6 (2.0)	3 (1.0)	3.64	.71	2	มาก
2. คิดว่าองค์กรของท่านสมควรจะให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม	31 (10.8)	131 (44.4)	123 (41.7)	7 (2.4)	2 (0.7)	3.62	.74	3	มาก
3. คิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย	38 (12.9)	139 (47.1)	113 (38.3)	3 (1.0)	2 (0.7)	3.71	.73	1	มาก

ตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักคุณธรรม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ คิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กร
มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.71 อันดับที่สอง คือ คิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรของท่านส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้อง
ดีงาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอันดับสุดท้าย คือ คิดว่าองค์กรของท่านรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่
ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.62

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.63 และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.71-0.74 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านหลักคุณธรรม มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักความโปร่งใส (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านหลักความโปร่งใส						3.69	.65	-	มาก
1. คิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าไว้วางใจซึ่งกันและกัน	32 (10.8)	159 (53.9)	98 (33.2)	3 (1.0)	3 (1.0)	3.73	.71	1	มาก
2. คิดว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความโปร่งใสสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย	30 (10.2)	145 (49.2)	111 (37.6)	7 (2.4)	2 (0.7)	3.66	.72	3	มาก
3. คิดว่าประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน	39 (13.2)	135 (45.8)	114 (38.6)	5 (1.7)	2 (0.7)	3.69	.4	2	มาก

ตารางที่ 4-20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักความโปร่งใส
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนใหญ่ คิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าไว้วางใจ
ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อันดับที่สอง คือ คิดว่าประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.69 และอันดับสุดท้าย คือ คิดว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความโปร่งใส สามารถ
เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
เท่ากับ 3.66

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.71-0.74 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านหลักความโปร่งใส มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักการมีส่วนร่วม (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านหลักการมีส่วนร่วม						3.66	.69	-	มาก
1. คิดว่าประชาชนในท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบังได้	33 (11.2)	135 (45.8)	118 (40.0)	6 (2.0)	3 (1.0)	3.64	.75	3	มาก
2. คิดว่าประชาชนในท้องถิ่นสามารถลงความเห็น หรือร่วมตัดสินใจส่วนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ได้	35 (11.9)	134 (45.4)	116 (39.3)	7 (2.4)	3 (1.0)	3.65	.76	2	มาก
3. คิดว่าข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นจากประชาชนได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง	44 (14.9)	122 (41.4)	123 (41.7)	4 (1.4)	2 (.7)	3.68	.76	1	มาก

ตารางที่ 4-21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลัก
การมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ คิดว่าข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นจากประชาชนได้รับการ
ตอบสนองอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันดับที่สอง คือ คิดว่าประชาชนในท้องถิ่น
สามารถลงความเห็น หรือร่วมได้สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และอันดับสุดท้าย คือ คิดว่าประชาชนในท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมรับรู้
และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
เท่ากับ 3.64

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.69 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.75-0.76 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักสำเนักรับผิดชอบ (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านหลักสำเนักรับผิดชอบ						3.61	.72	-	มาก
1. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำเนักรับผิดชอบต่อสังคม	33 (11.2)	139 (47.1)	108 (36.6)	13 (4.4)	2 (0.7)	3.64	.77	1	มาก
2. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองอย่างจริงจัง	33 (11.2)	130 (44.1)	118 (40.0)	10 (3.4)	4 (1.4)	3.60	.78	2	มาก
3. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	32 (10.8)	127 (43.1)	121 (41.0)	11 (3.7)	4 (1.4)	3.58	.79	3	มาก

ตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลัก
สำนึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่
ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อันดับที่สอง คือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่
ขององค์กรใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอันดับสุดท้าย
คือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำ ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
เท่ากับ 3.58

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.72 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.77-0.79 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักความคุ้มค่า (n = 295)

การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)	(คน) (ร้อยละ)				
ด้านหลักความคุ้มค่า						3.55	.75	-	มาก
1. ภาพรวมในองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม	50 (16.9)	113 (38.3)	119 (40.3)	9 (3.1)	4 (1.4)	3.66	.84	1	มาก
2. มีการรณรงค์ให้ประชาชนมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า	30 (10.2)	117 (39.7)	130 (44.1)	16 (5.4)	2 (0.7)	3.53	.78	2	มาก
3. องค์กรของท่านมีการผลักดันการพัฒนาสินค้าในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกได้	29 (9.8)	108 (36.6)	129 (43.7)	27 (9.2)	2 (0.7)	3.46	.82	3	มาก

ตารางที่ 4-23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
 ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านหลักความคุ้มค่า
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่
 ในระดับมาก ส่วนใหญ่ภาพรวมในองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด
 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อันดับที่สอง คือ มีการรณรงค์
 ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอันดับสุดท้าย คือ
 องค์กรของท่านมีการผลักดันการพัฒนาสินค้าในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกได้
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.46

ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.75 และเมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อมีค่าใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วง 0.78-0.84 แสดงว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
 ธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential
 statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation)
 ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติในการทดสอบสหสัมพันธ์อย่างง่าย
 ซึ่งการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 เป็นการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1
 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทาง
 เดียวกันดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 2547, หน้า 103)

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 1 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-24 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2
X2	.83*	-
Y	.63*	.62*

หมายเหตุ X1 แทน อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

X2 แทน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Y แทน การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-24 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ X1 กับ X2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง คือ 0.62 และ 0.63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X1 และ X2

สมมติฐานที่ 1.1 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ในภาพรวม (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล สูงสุด 8 ประการ	การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล													
	ด้านที่ 1 (Z ₁)		ด้านที่ 2 (Z ₂)		ด้านที่ 3 (Z ₃)		ด้านที่ 4 (Z ₄)		ด้านที่ 5 (Z ₅)		ด้านที่ 6 (Z ₆)		รวม (Z)	
	x	ระดับ	x	ระดับ	X	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ
1 ทำงานเชิงรุก	.45(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.40(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง
2 มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน	.38(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง
3 เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็น อันดับแรกก่อน	.40(*)	ปานกลาง	.36(*)	ปานกลาง	.37(*)	ปานกลาง	.40(*)	ปานกลาง	.33(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง
4 คิดแบบชนะ-ชนะ	.45(*)	ปานกลาง	.37(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.50(*)	สูง
5 เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ ผู้อื่นเข้าใจเรา	.39(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.38(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.37(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง
6 สามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์	.42(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.29(*)	ปานกลาง	.34(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง
7 พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	.45(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง	.48(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง	.52(*)	สูง	.57(*)	สูง
8 สร้างแรงบันดาลใจแก่ ตัวเองและผู้อื่น	.45(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง	.45(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.55(*)	สูง
รวม	.54(*)	สูง	.53(*)	สูง	.55(*)	สูง	.56(*)	สูง	.50(*)	สูง	.55(*)	สูง	.63(*)	สูง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 (Z₁) แทน หลักนิติธรรม

- ด้านที่ 2 (Z_2) แทน หลักคุณธรรม
 ด้านที่ 3 (Z_3) แทน หลักความโปร่งใส
 ด้านที่ 4 (Z_4) แทน หลักการมีส่วนร่วม
 ด้านที่ 5 (Z_5) แทน หลักสำนึกรับผิดชอบ
 ด้านที่ 6 (Z_6) แทน หลักความคุ้มค่า
 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-25 พบว่า หาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.63$ ในด้านหลัก นิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่า ความสัมพันธ์ $r = 0.56$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ และด้านหลัก ความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับ การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.40$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ ซึ่งทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายสู่ออนาคตเน้นการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้ เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ และ รับผิดชอบตนเอง โดยอุปนิสัยดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของ เทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งสี่ธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากร

เทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานเชิงรุกในชีวิตประจำวัน โดยมุ่งเน้นความก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีเช่นกัน

2. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านมีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัวในการสร้าง คำปฏิญญาส่วนตัว เพื่อเป็นปลายทางแห่งสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานที่มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจนขึ้น

3. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรก ก่อน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.40$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.36$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.37$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.40$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.33$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัวในการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำตามลำดับความสำคัญ บริหารเวลา จัดระเบียบวินัย ส่วนตน และปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญในการทำงานที่สัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้

บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานโดยเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ

4. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านคิดแบบชนะ-ชนะ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.37$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบต่อ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในภาพรวม มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัวในการคิดที่จะแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ข้อตกลงหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นไปเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่าตั้งนั้น หากเทศบาลแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานที่จะแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันอยู่เสมอ จึงเห็นว่าเทศบาลนครแหลมฉบังควรยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีการทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญมากเช่นกัน

5. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจ เรา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบต่อ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.37$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัวในการฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ใน

การบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานโดยรับฟัง และแสวงหาความเข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ

6. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านความสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.29$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.34$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัว โดยมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานโดยสามารถทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นเพื่อให้เป้าหมายที่สามารถบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ได้

7. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.52$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัวในการฝึกหัดใช้ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมคูล

ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้นุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการทำงานโดยการฝึกหัดใช้ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมคูลได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสและด้านความคุ้มค่ามากขึ้นเท่าไรจะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีการทุ่มเทโดยใช้ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมคูลได้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดีขึ้นมาก

8. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ ในด้านหลักนิติธรรม (Z_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักคุณธรรม (Z_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Z_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (Z_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ และด้านหลักความคุ้มค่า (Z_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในภาพรวม และด้านหลักความโปร่งใส (Z_3) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยส่วนตัวในการค้นหาแรงขับของตัวเอง และช่วยให้ผู้อื่นพบแรงขับของเขา ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้นุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการค้นหาแรงขับของตัวเอง และช่วยให้ผู้อื่นพบแรงขับของเขาได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลนครแหลมฉบังควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการในภาพรวม และด้านความโปร่งใสให้มากขึ้นจะยิ่งทำให้นุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีการค้นหาแรงขับของตัวเอง และช่วยให้ผู้อื่นพบแรงขับของเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 4-26 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด
8 ประการ กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับ (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X2	.62*	-	-	-	-	-
X3	.64*	.77*	-	-	-	-
X4	.55*	.69*	.74*	-	-	-
X5	.50*	.70*	.75*	.75*	-	-
X6	.51*	.66*	.64*	.69*	.74*	-
Y	.54*	.53*	.55*	.56*	.50*	.55*

หมายเหตุ	X1	แทน	หลักนิติธรรม
	X2	แทน	หลักคุณธรรม
	X3	แทน	หลักความโปร่งใส
	X4	แทน	หลักการมีส่วนร่วม
	X5	แทน	หลักสำนึกรักผิชอบ
	X6	แทน	หลักความคุ้มค่า
	Y	แทน	อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-26 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับ ความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X5 และ X4 กับ X5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันเท่ากับ 0.75 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X4 และ X5 กับ X6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.56 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X4 รองลงมาเป็น X3 และ X6 อันดับถัดไป X1, X2 และ X5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยรวม
(n = 295)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล													
	ด้านที่ 1 (X ₁)		ด้านที่ 2 (X ₂)		ด้านที่ 3 (X ₃)		ด้านที่ 4 (X ₄)		ด้านที่ 5 (X ₅)		ด้านที่ 6 (X ₆)		รวม (X)	
	x	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ	X	ระดับ	x	ระดับ
การให้ความช่วยเหลือ	.45(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง
ความสำนึกในหน้าที่	.52(*)	สูง	.39(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.35(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง
การให้ความร่วมมือ	.57(*)	สูง	.46(*)	ปานกลาง	.57(*)	สูง	.49(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.59(*)	สูง
ความอดทนอดกลั้น	.48(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.52(*)	สูง	.53(*)	สูง	.42(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.56(*)	สูง
การคำนึงถึงผู้อื่น	.50(*)	สูง	.41(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.32(*)	ปานกลาง	.34(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง
รวม	.60(*)	สูง	.51(*)	สูง	.57(*)	สูง	.54(*)	สูง	.47(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง	.62(*)	สูง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 (X₁) แทน หลักนิติธรรม
ด้านที่ 2 (X₂) แทน หลักคุณธรรม

ด้านที่ 3 (X_3)	แทน	หลักความโปร่งใส
ด้านที่ 4 (X_4)	แทน	หลักการมีส่วนร่วม
ด้านที่ 5 (X_5)	แทน	หลักสำนักับผิชอบ
ด้านที่ 6 (X_6)	แทน	หลักความคุ้มค่า

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-27 พบว่า หากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.62$ ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านหลักสำนักับผิชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านหลักสำนักับผิชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักสำนักับผิชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านภาพรวม มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งสี่ธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนักับผิชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลนครแหลมฉบังควรมุ่งเน้นการบริหาร

จัดการในภาพรวมให้มากขึ้นจะยิ่งทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นได้มากยิ่งขึ้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยปฏิบัติงานตามข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งสี่ธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยปฏิบัติงานตามข้อกำหนดบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.59$ ในด้านหลัก นิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ทั้งสามด้านมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งสี่ธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลัก

ธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้นุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ดีขึ้น

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.56$ มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = .52$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า นุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ดีหรือไม่ดีที่เกิดขึ้นภายในเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งสี่ธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วยประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้นุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้ดีขึ้น

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.32$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.34$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า นุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละ-ไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งสี่ธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วยประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น

หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยสามารถปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละและไม่เห็นแก่ตัวซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับการบริหารจัดการ ได้มากขึ้นด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4-28 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X2	.62*	-	-	-	-	-
X3	.64*	.77*	-	-	-	-
X4	.55*	.69*	.74*	-	-	-
X5	.50*	.70*	.75*	.75*	-	-
X6	.51*	.66*	.64*	.69*	.74*	-
Y	.60*	.51*	.57*	.54*	.47*	.51*

หมายเหตุ	X1	แทน	หลักนิติธรรม
	X2	แทน	หลักคุณธรรม
	X3	แทน	หลักความโปร่งใส
	X4	แทน	หลักการมีส่วนร่วม
	X5	แทน	หลักสำนึกรักผิชอบ
	X6	แทน	หลักความคุ้มค่า
	Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-28 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X5 และ X4 กับ X5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันเท่ากับ 0.75 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X4 และ X5 กับ X6 มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.60 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุดคือ X1 รองลงมาเป็น X3 อันดับถัดไป X4, X2, X6 และ X5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4-29 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2
X2	.63*	-
Y	.83*	.62*

หมายเหตุ X1 แทน อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

X2 แทน การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

Y แทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-29 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ X1 กับ X2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.83 และ 0.62 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X1 และ X2

สมมติฐานที่ 2.1 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (n = 295)

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร											
	ด้านที่ 1 (Y ₁)		ด้านที่ 2 (Y ₂)		ด้านที่ 3 (Y ₃)		ด้านที่ 4 (Y ₄)		ด้านที่ 5 (Y ₅)		รวม (Y)	
	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ
1. ทำงานเชิงรุก	.51(*)	สูง	.57(*)	สูง	.57(*)	สูง	.53(*)	สูง	.38(*)	ปานกลาง	.61(*)	สูง
2. มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน	.54(*)	สูง	.54(*)	สูง	.58(*)	สูง	.54(*)	สูง	.41(*)	ปานกลาง	.63(*)	สูง
3. เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน	.50(*)	สูง	.61(*)	สูง	.54(*)	สูง	.55(*)	สูง	.49(*)	ปานกลาง	.64(*)	สูง
4. คิดแบบชนะ-ชนะ	.50(*)	สูง	.57(*)	สูง	.59(*)	สูง	.60(*)	สูง	.47(*)	ปานกลาง	.65(*)	สูง
5. เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	.50(*)	สูง	.61(*)	สูง	.54(*)	สูง	.55(*)	สูง	.49(*)	ปานกลาง	.64(*)	สูง
6. สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์	.55(*)	สูง	.61(*)	สูง	.54(*)	สูง	.54(*)	สูง	.49(*)	ปานกลาง	.65(*)	สูง
7. พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	.60(*)	สูง	.58(*)	สูง	.57(*)	สูง	.60(*)	สูง	.44(*)	ปานกลาง	.67(*)	สูง
8. สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น	.57(*)	สูง	.62(*)	สูง	.64(*)	สูง	.58(*)	สูง	.50(*)	สูง	.70(*)	สูง
รวม	.69(*)	สูง	.75(*)	สูง	.73(*)	สูง	.71(*)	สูง	.51(*)	สูง	.83(*)	สูง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 (Y₁) แทน การให้ความช่วยเหลือ
 ด้านที่ 2 (Y₂) แทน ความสำนึกในหน้าที่
 ด้านที่ 3 (Y₃) แทน การให้ความร่วมมือ
 ด้านที่ 4 (Y₄) แทน ความอดทนอดกลั้น
 ด้านที่ 5 (Y₅) แทน การคำนึงถึงผู้อื่น

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-30 พบว่า หาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.83$ ในด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.69$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.75$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.73$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.71$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.61$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายสู่นาจุดเน้นการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ และรับผิดชอบตนเอง โดยอุปนิสัยดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการทำงานเชิงรุกในชีวิตประจำวัน โดยมุ่งเน้นความก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสามารถทำงานตรงตามเป้าหมายสู่นาจุดเน้นการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ และรับผิดชอบตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย

2. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านมีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.63$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.58$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการทำงาน โดยสร้างคำปฏิญญาส่วนตัว เพื่อเป็นปลายทางแห่งสำเร็จ จะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับตนเอง สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายได้ตามกำหนดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรก ก่อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.64$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำตามลำดับความสำคัญ บริหารเวลา จัดระเบียบวินัยส่วนตน และปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญ จะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมแสดงออก

ในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำคัญในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสำคัญในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำตามลำดับความสำคัญ บริหารเวลา จัดระเบียบวินัยส่วนตน และปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญโดยสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในระดับสูงเช่นกัน

4. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านคิดแบบชนะ-ชนะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.64$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ด้านความสำคัญในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.59$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคิดที่จะแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ข้อตกลงหรือการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นไปเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ จะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำคัญในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสำคัญในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการคิดที่จะแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ข้อตกลงหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุดเช่นกัน

5. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจ เรามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.64$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$

ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการบริหารจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจ เพื่อทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลในการฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจ เพื่อทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการได้มากขึ้นตามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบัง

6. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.65$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งมั่นเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล จะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมี

อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล โดยแสดงความสามารถในการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูงเช่นกัน

7. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.67$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.58$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนคร แหลมฉบัง ที่มีการใช้พลังทางร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมดุล จะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล โดยสามารถใช้พลังทางร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมดุลได้ในระดับสูงเช่นกัน

8. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value = 0.00 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ค่า $r = 0.70$ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.62$ ด้านการให้ความร่วมมือ (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.64$ ด้านความอดทนอดกลั้น (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.58$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการค้นหาแรงขับของตัวเอง และช่วยให้ผู้อื่นพบแรงขับของตัวเอง จะมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรม

การแสดงออกในการให้ความช่วยเหลือ มีความสำคัญในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทน อดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้น บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม รวมถึงในด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำคัญในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลโดยบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังจะมีการค้นหาแรงขับของตัวเอง และช่วยให้ผู้อื่นพบแรงขับของตัวเองได้ ในระดับสูงเช่นกัน

ตารางที่ 4-31 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด
8 ประการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X2	.64**	-	-	-	-	-	-	-
X3	.61**	.65**	-	-	-	-	-	-
X4	.51**	.51**	.57**	-	-	-	-	-
X5	.49**	.56**	.57**	.60**	-	-	-	-
X6	.45**	.54**	.56**	.56**	.66**	-	-	-
X7	.56**	.63**	.58**	.56**	.57**	.52**	-	-
X8	.47**	.55**	.49**	.53**	.52**	.52**	.69**	-
Y	.61**	.63**	.64**	.65**	.64**	.65**	.67**	.70**

หมายเหตุ	X1	แทน	ทำงานเชิงรุก
	X2	แทน	มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน
	X3	แทน	เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน
	X4	แทน	คิดแบบชนะ-ชนะ
	X5	แทน	เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
	X6	แทน	สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์
	X7	แทน	พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
	X8	แทน	สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น
	Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-31 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X7 กับ X8 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X5 กับ X6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงตั้งแต่ 0.61 ถึง 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X8 รองลงมาเป็น X7 อันดับถัดไป X4, X6, X3, X5, X2 และ X1 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยรวม
(n = 295)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล												รวม (X)	
	ด้านที่ 1 (X ₁)		ด้านที่ 2 (X ₂)		ด้านที่ 3 (X ₃)		ด้านที่ 4 (X ₄)		ด้านที่ 5 (X ₅)		ด้านที่ 6 (X ₆)		X	ระดับ
	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ		
1. ด้านการให้ความ ช่วยเหลือ	.45(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง
2. ด้านความสำนึกในหน้าที่	.52(*)	สูง	.39(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.35(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง
3. ด้านการให้ความร่วมมือ	.57(*)	สูง	.46(*)	ปานกลาง	.57(*)	สูง	.49(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.59(*)	สูง
4. ด้านความอดทนอดกลั้น	.48(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.52(*)	สูง	.53(*)	สูง	.42(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.56(*)	สูง
5. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	.50(*)	สูง	.42(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.32(*)	ปานกลาง	.34(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง
รวม	.60(*)	สูง	.51(*)	สูง	.57(*)	สูง	.53(*)	สูง	.47(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง	.62(*)	สูง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 (X₁) แทน หลักนิติธรรม

ด้านที่ 2 (X₂) แทน หลักคุณธรรม

ด้านที่ 3 (X₃) แทน หลักความโปร่งใส

ด้านที่ 4 (X₄) แทน หลักการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 5 (X₅) แทน หลักสำนึกรับผิดชอบ

ด้านที่ 6 (X₆) แทน หลักความคุ้มค่า

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-32 พบว่า หากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.62$ ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านภาพรวม มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในการให้ความช่วยเหลือในภาพรวมในระดับสูง จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ ซึ่งทุกด้าน

มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดบทบาทขั้นต่ำที่องค์กรกำหนดให้พนักงานปฏิบัติซึ่งสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้วย ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น หากบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในการให้ความช่วยเหลือใน ในระดับสูง จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการบริหารจัดการในหลักนิติธรรมในระดับที่สูงขึ้นมา

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.59$ ในด้านรวม รวมถึงในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ และด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังในภาพรวม รวมถึงหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยนำเอาหลักการของทั้งศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังตามหลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ดังนั้น หากบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาลนครแหลมฉบังในระดับสูง จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ในหลักนิติธรรม และหลักโปร่งใสในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาลนครแหลมฉบังควรมีเพิ่มขึ้น ถ้าหากต้องการให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลตามหลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในระดับที่สูงขึ้น

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.56$ มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักความโปร่งใส (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.52$ และด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งแสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ดีหรือไม่ดีที่เกิดขึ้นภายในเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบัง ในภาพรวม รวมถึงหลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ถ้าหากบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมในการอดทนอดกลั้นสูง จะทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบัง ในภาพรวม รวมถึงหลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งแสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นควรมีเพิ่มขึ้น จึงจะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ในหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในระดับที่สูงขึ้นได้

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในด้านหลักนิติธรรม (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านหลักคุณธรรม (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.32$ และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.34$ และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละ-ไม่เห็นแก่ตัวภายในเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังในหลักนิติธรรม ถ้าหากบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละและไม่เห็นแก่ตัวจะทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลนครแหลมฉบังในหลักนิติธรรม อยู่ในระดับสูง ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งแสดงถึงการคำนึงถึงประโยชน์ของ

ผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละ-ไม่เห็นแก่ตัวภายในเทศบาลนครแหลมฉบังควรจะมีเพิ่มขึ้น จึงจะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในระดับที่สูงขึ้นได้

ตารางที่ 4-33 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X2	.62*	-	-	-	-	-
X3	.64*	.77*	-	-	-	-
X4	.55*	.69*	.74*	-	-	-
X5	.50*	.70*	.75*	.75*	-	-
X6	.51*	.66*	.64*	.69*	.74*	-
Y	.60*	.51*	.57*	.54*	.47*	.51*

หมายเหตุ X1 แทน หลักนิติธรรม
 X2 แทน หลักคุณธรรม
 X3 แทน หลักความโปร่งใส
 X4 แทน หลักการมีส่วนร่วม
 X5 แทน หลักสำนึกรับผิดชอบ
 X6 แทน หลักความคุ้มค่า
 Y แทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-33 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X5 และ X4 กับ X5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันเท่ากับ 0.75 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X4 และ X5 กับ X6 มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.60 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุดคือ X1 รองลงมาเป็น X3 อันดับถัดไป X4, X2, X6 และ X5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม
(n = 295)

การบริหารจัดการโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร										รวม	
	ด้านที่ 1 (X ₁)		ด้านที่ 2 (X ₂)		ด้านที่ 3 (X ₃)		ด้านที่ 4 (X ₄)		ด้านที่ 5 (X ₅)			
	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ		
1. หลักนิติธรรม	.45(*)	ปานกลาง	.52(*)	สูง	.57(*)	สูง	.48(*)	ปานกลาง	.50(*)	สูง	.60(*)	สูง
2. หลักคุณธรรม	.39(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง
3. หลักความโปร่งใส	.44(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.57(*)	สูง	.52(*)	สูง	.45(*)	ปานกลาง	.57(*)	สูง
4. หลักการมีส่วนร่วม	.44(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง	.53(*)	สูง	.39(*)	ปานกลาง	.54(*)	สูง
5. หลักสำนึกรับผิดชอบ	.42(*)	ปานกลาง	.35(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.32(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง
6. หลักความคุ้มค่า	.43(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.46(*)	ปานกลาง	.34(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง
รวม	.51(*)	สูง	.49(*)	ปานกลาง	.59(*)	สูง	.56(*)	สูง	.47(*)	ปานกลาง	.62(*)	สูง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 (X₁) แทน ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ด้านที่ 2 (X₂) แทน ด้านความสำนึกในหน้าที่

ด้านที่ 3 (X₃) แทน ด้านการให้ความร่วมมือ

ด้านที่ 4 (X₄) แทน ด้านความอดทนอดกลั้น

ด้านที่ 5 (X₅) แทน ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-34 พบว่า หากความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
 ธรรมชาติกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.62$ ในด้าน
 การให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีค่า
 ความสัมพันธ์ $r = 0.49$ ด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.59$ ด้านความอดทน
 อดกลั้น (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.56$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$
 ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมชาติ ด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์กับ
 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า
 P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน
 ทางบวก ในรายละเอียดด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$
 ด้านความอดทนอดกลั้น (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ส่วนด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.52$ ด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีค่า
 ความสัมพันธ์ $r = 0.57$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ มีความสัมพันธ์
 อยู่ในระดับสูง หมายความว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมชาติ ตามที่ได้ตรากฎหมาย กฎ
 ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม
 กฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรือ
 อำนาจของตัวบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรม
 เป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวม ด้านความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และการคำนึงถึงผู้อื่น ใน
 ส่วนของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้นที่
 เพิ่มขึ้น จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมชาติด้านหลักนิติ
 ธรรม ในระดับที่สูงขึ้นได้

2. การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมชาติ ด้านคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับ
 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้
 ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ในด้านการให้
 ความช่วยเหลือ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์
 $r = 0.39$ ด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ ด้านความอดทนอดกลั้น (X_4)
 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ซึ่งทุกด้าน
 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านรวม

มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย ของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวม ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้คุณธรรม จะทำให้นุเคราะห์ของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในด้านคุณธรรม ควรจะมีเพิ่มขึ้น เนื่องจากสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านคุณธรรมในระดับที่สูงขึ้นได้

3. การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง รวมถึงด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ด้านความอดทนอดกลั้น (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.52$ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง หมายความว่า การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปรับปรุงกลไกการทำงานของเทศบาลนครแหลมฉบังให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวม รวมถึงด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความอดทนอดกลั้น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักความโปร่งใส จะทำให้นุเคราะห์ของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม รวมถึงการให้ความร่วมมือ และความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลใน โดยใช้หลักความโปร่งใส ควรจะมีเพิ่มขึ้น เนื่องจากสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักความโปร่งใสที่สูงขึ้นได้

4. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ และด้านความอดทนอดกลั้น (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.52$ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีความสัมพันธ์ $r = 0.41$ ด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีความสัมพันธ์ $r = 0.49$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีความสัมพันธ์ $r = 0.39$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ในภาพรวม และด้านความอดทนอดกลั้น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม และความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ควรมีเพิ่มขึ้น เนื่องจากสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นได้

5. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีความสัมพันธ์ $r = 0.42$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีความสัมพันธ์ $r = 0.35$ ด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ด้านความอดทนอดกลั้น (X_4) มีความสัมพันธ์ $r = 0.42$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีความสัมพันธ์ $r = 0.32$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังควรมีมากขึ้น จึงจะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม และทุกด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อผู้มีเพิ่มขึ้น เนื่องจากสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม และทุกด้านจะดีขึ้นได้

7. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ในด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ ด้านการให้ความร่วมมือ (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ด้านความอดทนอดกลั้น (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.46$ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.34$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า จะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมดีเช่นกัน นอกจากนี้เทศบาลนครแหลมฉบังที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ควรเพิ่มการบริหารโดยใช้หลักความคุ้มค่าให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับที่ดีเช่นกัน

ตารางที่ 4-35 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก
 ธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X2	.62**	-	-	-	-	-
X3	.64**	.77**	-	-	-	-
X4	.55**	.69**	.74**	-	-	-
X5	.50**	.70**	.75**	.75**	-	-
X6	.51**	.66*	.64**	.69**	.74**	-
Y	.60**	.51**	.57**	.54**	.47**	.51**

หมายเหตุ	X1	แทน	หลักนิติธรรม
	X2	แทน	หลักคุณธรรม
	X3	แทน	หลักความโปร่งใส
	X4	แทน	หลักการมีส่วนร่วม
	X5	แทน	หลักสำนึกรักผิชอบ
	X6	แทน	หลักความคุ้มค่า
	Y	แทน	อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-35 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X5 และ X4 กับ X5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากันเท่ากับ 0.75 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X4 และ X5 กับ X6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.60 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์ กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X1 รองลงมาเป็น X3 อันดับถัดไป X4, X2, X6 และ X5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4-36 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลขององค์กร มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2
X2	.83*	-
Y	.62*	.63*

หมายเหตุ X1 แทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

X2 แทน การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

Y แทน อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-36 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลขององค์กร มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ X1 กับ X2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง 0.62 และ 0.63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ในระดับสูง คือ X1 และ X2

สมมติฐานที่ 3.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

ตารางที่ 4-37 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยรวม
(n = 295)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร	อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ																	
	ด้านที่ 1 (X ₁)		ด้านที่ 2 (X ₂)		ด้านที่ 3 (X ₃)		ด้านที่ 4 (X ₄)		ด้านที่ 5 (X ₅)		ด้านที่ 6 (X ₆)		ด้านที่ 7 (X ₇)		ด้านที่ 8 (X ₈)		รวม (X)	
	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ	X	ระดับ
1. การให้ความช่วยเหลือ	.51(*)	สูง	.54(*)	สูง	.50(*)	สูง	.50(*)	สูง	.55(*)	สูง	.54(*)	สูง	.60(*)	สูง	.57(*)	สูง	.69(*)	สูง
2. ความสำนึก ในหน้าที่	.57(*)	สูง	.54(*)	สูง	.61(*)	สูง	.57(*)	สูง	.61(*)	สูง	.61(*)	สูง	.58(*)	สูง	.62(*)	สูง	.75(*)	สูง
3. การให้ความร่วมมือ	.57(*)	สูง	.58(*)	สูง	.54(*)	สูง	.59(*)	สูง	.54(*)	สูง	.54(*)	สูง	.57(*)	สูง	.64(*)	สูง	.73(*)	สูง
4. ความอดทน อดกลั้น	.53(*)	สูง	.54(*)	สูง	.55(*)	สูง	.60(*)	สูง	.54(*)	สูง	.48(*)	สูง	.60(*)	สูง	.58(*)	สูง	.71(*)	สูง
5. การคำนึงถึง ผู้อื่น	.38(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง	.56(*)	สูง	.44(*)	ปานกลาง	.50(*)	สูง	.60(*)	สูง
รวม	.61(*)	สูง	.63(*)	สูง	.64(*)	สูง	.65(*)	สูง	.65(*)	สูง	.65(*)	สูง	.67(*)	สูง	.70(*)	สูง	.83(*)	สูง
หมายเหตุ	ด้านที่ 1 (X ₁)		แทน		ทำงานเชิงรุก													
	ด้านที่ 2 (X ₂)		แทน		มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน													
	ด้านที่ 3 (X ₃)		แทน		เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน													

ด้านที่ 4 (X_4)	แทน	คิดแบบชนะ-ชนะ
ด้านที่ 5 (X_1)	แทน	เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
ด้านที่ 6 (X_2)	แทน	สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์
ด้านที่ 7 (X_3)	แทน	พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
ด้านที่ 8 (X_4)	แทน	สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-37 พบว่า หากความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.83$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.63$ เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.64$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.65$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.65$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.65$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.67$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.70$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.69$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่าพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับอุปนิสัยโดยรวม และทุกด้าน ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ทำงานเป็นทีมได้สร้างสรรค์ การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรง

บันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้น หากบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่นสูง จะเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการในระดับสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังควรส่งเสริมบุคลากรให้มีน้ำใจรู้จักช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น โดยการจัดให้มีการมอบรางวัลมิตรภาพจากการลงคะแนนของเพื่อนร่วมงานทั้งนี้เพื่อช่วยจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเป็นกิจวัตร

2. ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด

ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.75$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ เลือกทำเลสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.61$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.58$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.62$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่าพฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่เป็นไปตามข้อกำหนดบทบาทขั้นต่ำที่องค์กรกำหนดให้พนักงานปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับอุปนิสัยโดยรวม และทุกด้าน ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ทำงานเป็นทีมได้สร้างสรรค์ การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้น หากบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมที่จะสำนึกในหน้าที่ จะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการในระดับสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังควรกำหนดบทบาทที่ชัดเจนเหมาะสมให้กับพนักงานได้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายงานที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลด้วยเช่นกัน

3. ด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด

ในภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.73$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.58$ เลือกทำเลสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.59$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ และสร้างแรงบันดาลใจ

ใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.64$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายความว่า พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับอุปนิสัยโดยรวม และทุกด้าน ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกรับทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ทำงานเป็นทีม ได้สร้างสรรค์ การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้น หากบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการที่จะสำนึกในหน้าที่ จะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการในระดับสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังควรกำหนดกิจกรรม หรือบทบาทหน้าที่ที่ให้กับบุคลากรในแผนงานนั้นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด

4. ด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด

ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.71$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ เลือกรับทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.58$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ยกเว้นสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ดีหรือไม่ดีที่เกิดขึ้นภายในเทศบาลนครแหลมฉบังมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับอุปนิสัยโดยรวม และด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกรับทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้น หากบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการที่จะสำนึกในหน้าที่ จะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการในระดับสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจัดอบรมการสร้างสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจ ลักษณะความแตกต่างของบุคคล หรืออาจจะจัดเป็นโครงการการปฏิบัติงานวิถีพุทธ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักปล่อยวาง การให้อภัย ซึ่งการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานให้กับบุคลากร

ดังกล่าว จะช่วยให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด

5. การคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.60$ โดยในรายละเอียด พบว่า บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.56$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ส่วนด้านอื่นๆ ต่อไปนี้ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ดังนี้ คือ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ เลือกทำเลสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ หมายความว่า ทำงานเป็นทีมได้สร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้นหากบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีพฤติกรรมการทำงานที่จะสำนึกในหน้าที่ จะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุดในด้านการทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่นในระดับสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังควรจัดอบรมการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด

ตารางที่ 4-38 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ($n = 295$)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5
X2	.70*	-	-	-	-
X3	.62*	.71*	-	-	-
X4	.58*	.65*	.69*	-	-
X5	.56*	.63*	.54*	.58*	-
Y	.75*	.73*	.71*	.60*	.83*

หมายเหตุ X1 แทน การให้ความช่วยเหลือ

X2 แทน การสำนึกในหน้าที่

X3 แทน การให้ความร่วมมือ

- X4 แทน การอดทนอดกลั้น
 X5 แทน การคำนึงถึงผู้อื่น
 Y แทน อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-38 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X1 กับ X2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .70 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตั้งแต่ 0.60 ถึง 0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X5 รองลงมาเป็น X1 อันดับถัดไป X2, X3 และ X4 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.2 การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

ตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยรวม
(n = 295)

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ																	
	ด้านที่ 1 (X ₁)		ด้านที่ 2 (X ₂)		ด้านที่ 3 (X ₃)		ด้านที่ 4 (X ₄)		ด้านที่ 5 (X ₅)		ด้านที่ 6 (X ₆)		ด้านที่ 7 (X ₇)		ด้านที่ 8 (X ₈)		รวม (X)	
	x	ระดับ	x	ระดับ	x	ระดับ	X	ระดับ	x	ระดับ	X	ระดับ	x	ระดับ	X	ระดับ	x	ระดับ
1. หลักนิติธรรม	.45(*)	ปานกลาง	.38(*)	ปานกลาง	.40(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.54(*)	สูง
2. หลักคุณธรรม	.39(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.36(*)	ปานกลาง	.37(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.53(*)	สูง
3. หลักความ โปร่งใส	.42(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.37(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.38(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.51(*)	สูง	.51(*)	สูง	.50(*)	สูง
4. หลักการ มีส่วนร่วม	.39(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.40(*)	ปานกลาง	.47(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.48(*)	ปานกลาง	.45(*)	ปานกลาง	.56(*)	สูง
5. หลักสำนึก รับผิดชอบ	.40(*)	ปานกลาง	.41(*)	ปานกลาง	.33(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.37(*)	ปานกลาง	.29(*)	ต่ำ	.47(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.50(*)	สูง
6. หลักความคุ้มค่า	.43(*)	ปานกลาง	.43(*)	ปานกลาง	.39(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.42(*)	ปานกลาง	.34(*)	ปานกลาง	.52(*)	สูง	.48(*)	ปานกลาง	.55(*)	สูง
รวม	.49(*)	ปานกลาง	.49(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.50(*)	สูง	.48(*)	ปานกลาง	.44(*)	ปานกลาง	.57(*)	สูง	.55(*)	สูง	.63(*)	สูง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 (X₁) แทน ทำงานเชิงรุก

- ด้านที่ 2 (X_2) แทน มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน
 ด้านที่ 3 (X_3) แทน เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน
 ด้านที่ 4 (X_4) แทน คิดแบบชนะ-ชนะ
 ด้านที่ 5 (X_5) แทน เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
 ด้านที่ 6 (X_6) แทน สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์
 ด้านที่ 7 (X_7) แทน พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
 ด้านที่ 8 (X_8) แทน สร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น
 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-39 พบว่า หากความสัมพันธ์ระหว่าง การบริการจัดการ โดยยึดหลัก
 ธรรมชาติกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.63$
 ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.49$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์
 $r = 0.49$ เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ คิดแบบชนะ-ชนะ
 (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์
 $r = 0.48$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ พัฒนาตัวเองอยู่
 เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.57$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์
 $r = 0.55$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.54$ ส่วนในรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเชิงรุก
 (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ เลือกทำ
 สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.40$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่า
 ความสัมพันธ์ $r = 0.45$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$
 สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
 (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์
 $r = 0.45$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 หมายความว่า กฎ ข้อบังคับต่างๆ มีความทันสมัย เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ รวมถึงมีความยินยอม
 พร้อมใจปฏิบัติตาม กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎของบุคลากร
 เทศบาลนครแหลมฉบัง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับอุปนิสัยในการทำงานเชิงรุกโดยรวม

และด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อนคิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้น หากเทศบาลนครแหลมฉบังมีกฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทันสมัย เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับ จะทำให้นุคลากรมีความยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น ของเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งจะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการด้วยเช่นกัน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรตระหนักถึงการส่งเสริมให้นุคลากรปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ โดยใช้ความชอบธรรมกับทุกคน เพื่อช่วยส่งเสริมให้นุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลได้

2. ด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.53$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ เลือกทำเลสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.36$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.37$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับอุปนิสัยในการทำงานเชิงรุก โดยรวม และด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้นุคลากรทุกคนยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อมุ่งเน้นให้นุคลากรเป็นคนมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย จนเป็นนิสัย ซึ่งจะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการด้วยเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งเสริมให้นุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

3. ด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ เลือกรับทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.37$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.38$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.51$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาพรวม และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และในด้านอื่น มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า บุคลากรที่ทำงานในเทศบาลนครแหลมฉบังที่มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ จะช่วยให้และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับอุปนิสัยในการทำงานเชิงรุกด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกรับทำที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส โดยสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และมีความตรงไปตรงมา ซึ่งจะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการด้วยเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.56$ โดย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ เลือกรับทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.40$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.45$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และในด้านต่างๆ ทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เทศบาลนครแหลมฉบังมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ ซึ่งมี

ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับอุปนิสัยในการทำงานเชิงรุกด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่น ก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรมุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ ซึ่งจะให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการด้วยเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

5. ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้ค่า P-value 0.00 มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.50$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.40$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.41$ เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.33$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.37$ สามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.29$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.47$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และในรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังที่ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับอุปนิสัยในการทำงานเชิงรุกด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน เลือกทำเลที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรของเขตเทศบาลนครแหลมฉบังสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ใส่ใจในการร่วมกันช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง ซึ่งจะให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการด้วยเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

6. ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่า P-value 0.00 ค่าความสัมพันธ์ $r = 0.55$ ในการทำงานเชิงรุก (X_1) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน (X_2) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.43$ เลือกทำเล

ที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน (X_3) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.39$ คิดแบบชนะ-ชนะ (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.44$ เข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (X_5) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.42$ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ (X_6) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.34$ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (X_7) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.52$ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น (X_8) มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.48$ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และในรายด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบังที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงรณรงค์ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงรณรงค์ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ซึ่งจะทำให้มีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการด้วยเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีอุปนิสัยการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ 4-40 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการโดยยึดหลัก
 ธรรมภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ (n = 295)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X2	.62*	-	-	-	-	-
X3	.64*	.77*	-	-	-	-
X4	.55*	.69*	.74*	-	-	-
X5	.50*	.70*	.75*	.75*	-	-
X6	.51*	.66*	.64*	.69*	.74*	-
Y	.54*	.53*	.55*	.56*	.50*	.55*

หมายเหตุ X1 แทน หลักนิติธรรม
 X2 แทน หลักคุณธรรม
 X3 แทน หลักความโปร่งใส
 X4 แทน หลักการมีส่วนร่วม

- X5 แทน หลักสำนึกรักผิตชอบ
 X6 แทน หลักความคุ้มค่า
 Y แทน อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ
 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-40 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับแรก คือ X2 กับ X3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง X3กับ และ X5 และ X4 กับ X5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากันเท่ากับ 0.75 และอันดับสาม ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 กับ X4 และ X5 กับ X6 มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .74 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.56 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีความสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ X4 รองลงมาเป็น X3 และ X6 อันดับถัดไป X1, X2 และ X5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ระดับความสัมพันธ์ โดยรวมในระดับสูง
1. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	/
2. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	/
3. พฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	/

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจากการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 295 คน โดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากนั้นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นคิดเป็นร้อยละ 100.00 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยใช้วิธีทางสถิติและคำนวณค่าต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของคะแนนที่บอกระดับความสัมพันธ์ของอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์

รองลงมา คือเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน คิดแบบชนะ-ชนะ เลือกร่างทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน ทำงานเชิงรุก พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ตามลำดับ โดยมีผลการจำแนกเป็นรายด้านเป็นดังนี้

ด้านทำงานเชิงรุก โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ทำงานโดยพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ เป็นคนที่มีเป้าหมายในการทำงานและวางแผนล่วงหน้าเสมอ และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

ด้านมีเป้าหมายในใจ ที่ชัดเจน โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ ตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ และมีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน

ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน และตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ

ด้านคิดแบบชนะชนะ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ยินดีร่วมปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์มากที่สุด และมีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย

ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยินดีรับฟังผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจและได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจในการทำงาน และยอมรับความคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ และมุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานและร่วมมือกับองค์กรเพื่อสังคมด้วยความเต็มใจ และฝึกทักษะหรือเข้าร่วมการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ท่านมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า มีความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงานและไม่อ่อนไหวต่อสิ่งรบกวนที่จะมากระทบกับงาน และให้ความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และมีความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ โดยมีผลการจำแนกเป็นรายด้านเป็นดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้ ยินดีสนับสนุนเพื่อให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ และเต็มใจช่วยแบ่งเบาภาระงานของคนอื่นถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของตน

ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นคนตรงต่อต่อ และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ

ด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ และเต็มใจต่อการเสนอความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน และใส่ใจต่อการติดตามข่าวสารภายในองค์กร

ด้านความอดทนอดกลั้น โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ พร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอแม้ว่า

งานที่ได้รับมอบหมายมีความยากเพียงใดก็ตาม เป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นกับการแสดงออกที่ท่านไม่พึงประสงค์ของบุคคลอื่นได้ และรับสภาพต่อความผิดหวัง หรือความเครียด หรือความกดดันที่เกิดขึ้นจากงานได้

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เห็นด้วยกับการตรวจสอบบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยไม่ลู่กล้ำสิทธิส่วนบุคคล เป็นผู้ที่เคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น และทำงานโดยยึดหลักว่างานที่ท่านทำต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรืองานของผู้อื่น การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่อยู่ในด้านหลักนิติธรรม รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ โดยมีผลการจำแนกเป็นรายด้านเป็นดังนี้

ด้านหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าองค์กรโดยรวมปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่ได้ตรากฎหมายไว้ องค์กรปฏิบัติงานมีมาตรฐานและถูกต้องตามกฎระเบียบ และองค์กรมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน

ด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัย เจ้าหน้าที่ในองค์กรส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม และคิดว่าองค์กรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม

ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความโปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นจากประชาชนได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง ประชาชนในท้องถิ่นสามารถลงความเห็น หรือร่วมได้สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ได้ และประชาชนในท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบังได้

ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองอย่างจริงจัง และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ภาพรวมในองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม มีการณรงค์ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า และองค์กรของท่านมีการผลักดันการพัฒนาสินค้าในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกได้

สรุปผลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล พบว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม และในรายละเอียด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม และในรายละเอียด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านหลักสำนักพิมพ์มีค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน คิดแบบชนะ-ชนะ เลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน ทำงานเชิงรุก พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น เมื่อพิจารณาภาพรวมของอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ งานวิจัยของ สุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยในภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ศิริกุล ตะเถา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล พบว่า อุปนิสัยในภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านทำงานเชิงรุก โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ทำงานโดยพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ เป็นคนที่มีเป้าหมายในการทำงาน และวางแผนล่วงหน้าเสมอ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ เมื่อพิจารณาพบว่าระดับความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ งานวิจัยของ สุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหาร ธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของศิริกุล ตะเถา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล พบว่า อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากระดับ

ความคิดเห็นด้านทำงานเชิงรุก ในงานวิจัยนี้ พบว่า การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรพัฒนาการทำงาน ให้มีความรวดเร็ว และมีคุณภาพมากขึ้น ตามจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองการบริหาร ของเทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหาร การบริการ และข้อมูลสารสนเทศ เพิ่มประสิทธิภาพสถานที่ให้บริการ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานและ พนักงานจ้าง และควรมุ่งเน้นการพัฒนา ตามแนวคิดของ ปิณณวัชญ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ (2555) โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อการมุ่งเน้นหลักการพึ่งพาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ การ “ชนะใจผู้อื่น” เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่ายังสามารถนำแนวคิดของ Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie (1997) ซึ่งอธิบายว่า การพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรมุ่งเน้นพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เช่นการ ส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะ โดยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพ และมีความรวดเร็วตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้

1.2 ด้านมีเป้าหมายในใจ ที่ชัดเจน โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ มีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ ตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำ ท่านไปสู่ความสำเร็จ และมีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จ ในการทำงาน เมื่อพิจารณาพบว่า ระดับความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ งานวิจัยของสุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหาร ธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่าอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัด สำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมาย ในใจ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของศิริกุล ตะเถา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัด ระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล พบว่า อุปนิสัย ที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยด้านมีเป้าหมายในใจ ที่ชัดเจน ในครั้งนี้ พบว่าค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่าน ประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณาต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำแนวคิดของอาภากรณั พิทักษ์กำพล (2546) ที่อธิบายถึง การปฏิบัติงานที่ดีโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน ซึ่งส่งผลให้

บุคลากรทำงานตรงเวลา ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กร พยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ ทั้งในด้านของปริมาณงานและคุณภาพของงาน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของเทศบาลนคร แหลมฉบัง และเมื่อเริ่มปฏิบัติแต่ละงานควรมองภาพสุดท้าย นั่นคือ เป้าหมายความสำเร็จของงานในแต่ละงานที่จะเกิดก่อน

1.3 ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ มีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน และตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ เมื่อพิจารณาพบว่าความคิดเห็นในด้านเลือกทำสิ่งสำคัญเป็นอันดับแรกก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาผลการวิเคราะห์ต่อไปพบว่า ค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย ได้แก่การตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงคุณค่าของตัวเอง ตามแนวคิดของ Covey (2004) กล่าวว่า การทำให้ชนะตนเอง เกิดความมั่นใจในตนเอง รู้จักธรรมชาติของตนเอง รู้จักคุณค่าที่มีอยู่ในตนเองและความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยเริ่มต้นจากตนเอง เมื่อพิจารณาต่อไป การตั้งเป้าหมายเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ได้มากขึ้นนั้นควรมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปณณวิชญ์ พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) อธิบายว่า การทำงานตามลำดับความสำคัญ ควรมีอุปนิสัยของความซื่อสัตย์ และวินัยในการปฏิบัติ ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความศรัทธาและเห็นคุณค่าของตัวเองโดยมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์และมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 ด้านคิดแบบชนะชนะ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ยินดีร่วมปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์มากที่สุด และมีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย เมื่อพิจารณาพบว่า ความคิดเห็นในด้านคิดแบบชนะชนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ ชนะ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในด้านคิดแบบ

ขณะขณะ พบว่าค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรพัฒนาการเจรจาต่อรองเพื่อสามารถพูดคุยเพื่อขอความร่วมมือในการทำงานจากบุคคลอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปณณวิชญ์ พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) อธิบายว่าการตระหนักถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ก่อนที่จะพึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้นั้น จะต้องพึ่งพาตนเองได้แล้วเท่านั้น นั่นคือการทำอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด ในด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ให้ได้ก่อนคือการเอาชนะใจตนเอง เมื่อพึ่งพาตนเองได้ถือว่ามีความพื้นฐานสำหรับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ก็จะสามารถก้าวไปสู่การ “ชนะใจผู้อื่น” ด้วยการทำงานเป็นทีม และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพได้ เมื่อพิจารณาต่อไป ยังพบว่าสามารถนำหลักการของ สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) ซึ่งอธิบายว่า การปฏิบัติงานในองค์กรควรเริ่มจากการปฏิบัติ ตามกฎ หรือข้อบังคับ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การพัฒนาตนเองไปพร้อมกับความซื่อสัตย์จริงใจ มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยการมีส่วนร่วม และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง จึงควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการเจรจาต่อรองให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรทุกคน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ทักษะในการพูดคุยกับผู้ร่วมงาน รวมถึงประชาชนผู้ใช้บริการ เพื่อให้มีความเข้าใจในหลักการมีส่วนร่วม และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการทำงาน

1.5 ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยินดีรับฟังผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจและได้ข้อมูลที่ต้องการ และให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร เมื่อพิจารณาพบว่าความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่าน ดังนี้ งานวิจัยของสุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการ ศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า อุปนิสัยที่ 5 ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล พบว่า อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ พบว่า ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการ

ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในองค์กรเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ดี ซึ่ง Covey (2004) ได้อธิบายไว้ว่า อุปนิสัยที่ทำให้เราชนะใจคนทั่วไปด้วยการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องรู้จักวิธีการสื่อสารที่ดี เพื่อพึ่งพาอาศัย หรือช่วยเหลือกันทำงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ บัณฑิตวิชญ์ พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) ที่อธิบายว่า การทำงานควรตระหนักถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยสิ่งที่สำคัญก็คือ การใช้หลักการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในชีวิตที่ต้องสามารถพูด เขียน อ่าน ฟัง หรือการแสดงออกที่ดี เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดี ซึ่งตรงกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักแนวคิดของโลวี ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า ลักษณะนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะทำให้ผู้อื่นเข้าใจเราล้วนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งในแบบของการปรับตัว และการสร้างใหม่ทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญคือการปรับตัว และการพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อการแสดงออกที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดุมมา สิงห์กลาง (2552) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมการทำงานที่ดี ประการหนึ่งคือการแสดงออกทั้งคำพูด และการกระทำ ทั้งนี้หากมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ จะส่งผลต่อการแสดงออกที่เป็นบวก ทั้งนี้ควรฝึกให้สามารถมองบวกโดยการเข้าใจบุคคลอื่น รวมถึงการมีความจริงใจต่อกันรวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม หรือหากพบสิ่งที่ไม่น่าพอใจก็ควรรู้จักอดทนอดกลั้น ตามแนวคิดของ Organ (1987) ที่อธิบายว่า การอดทนอดกลั้นของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีเนื่องจากชีวิตในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นในบางครั้งบุคคลจะต้องอดทนต่อความผิดหวัง ความไม่สะดวกสบาย ความเครียดและความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้น ก็จำเป็นต้องมีความอดทนอดกลั้น โดยหลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือแสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยามทั้งที่เป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่เขาคิดไปเอง รวมถึงการหลีกเลี่ยงการร้องเรียนต่อผู้บริหารในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการสื่อสาร รวมถึงวิธีการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครแหลมฉบังสามารถปรับตัว และการพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพที่ดีได้ โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการสื่อสาร และการแสดงออกที่ดี เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.6 ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจในการทำงาน และยอมรับความคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ และมุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการ ศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า อุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่างอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนี้พบว่า ด้านสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างสร้างสรรค์ เกี่ยวกับมุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง จึงควรตระหนักถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งสามารถนำหลักการของสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) ที่อธิบายว่า การปฏิบัติงานในองค์กรควรเริ่มจากการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อบังคับ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การพัฒนาตนเองไปพร้อมกับความซื่อสัตย์ จริงใจ มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยการมีส่วนร่วม และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน การให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชาพลอย อุบล (2554) ได้การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเทศบาลนครแหลมฉบังด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้ข้อค้นพบว่า ความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้ผู้อื่น ถือว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อพิจารณาต่อไปเห็นว่ายังสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1978) อธิบายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือความช่วยเหลือและความเป็นมิตรซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ทั้งนี้เทศบาลนครแหลมฉบังควรเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร เกี่ยวกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.7 ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานและร่วมมือกับองค์กรเพื่อสังคมด้วยความเต็มใจ และฝึกทักษะหรือเข้าร่วมการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ท่านมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาพบว่าความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บัวบาน (2554)

ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า อุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ซึ่งทุกกลุ่มอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ฝึกทักษะหรือเข้าร่วมการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ท่านมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยการจัดฝึกอบรม เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิณณวัชฎ์ พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) อธิบายว่าอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คม หรืออุปนิสัยของการเติมพลังชีวิต เป็นหลักการปรับตัวใหม่ให้เกิดความสมดุล คำว่า “ลบบเลื่อยให้คม” หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงพลังขับเคลื่อนทั้ง 4 อย่าง และการฝึกหัดใช้พลังทั้ง 4 ได้แก่ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคม ที่มีอยู่ในตัวเราอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออย่างฉลาดและสมดุล เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่าการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff and others (2000) อธิบายว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต้ององค์ประกอบหนึ่งคือการที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง จึงควรเพิ่มยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานนำไปสู่อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพได้

1.8 ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ มีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า มีความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงานและไม่อ่อนไหวต่อสิ่งรบกวนที่จะมากระทบกับงาน และให้ความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ เมื่อพิจารณาพบว่าความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ดังนี้ งานวิจัยของสุชาดา บัวบาน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า อุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว อยู่ในระดับมาก งานวิจัยวัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า กลุ่มอุปนิสัย

เพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ทั้งนี้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นจะเห็นว่า อุปนิสัยเพื่อชัยชนะถือได้ว่าเป็นแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานซึ่งมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าได้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น พบว่า ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การให้ความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ จึงเห็นว่าควรปรับทัศนคติในการยอมรับบุคคลอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นในองค์กร ได้พึ่งพาเราได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุชาดา บัวบาน (2554) อธิบายว่า การกระตุ้นเพื่อให้เป็นคนที่พึ่งพาตนเอง ได้อย่างแท้จริงและยังสามารถให้ผู้อื่นพึ่งพาได้อีกด้วย เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของปณณวัชชัย พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) อธิบายว่าการสนับสนุนสังคม การให้ความไว้วางใจกัน ทำให้การแบ่งปันวิสัยทัศน์ในองค์กรเกิดขึ้น ทั้งนี้ Covey กล่าวไว้ว่า คุณค่าสำคัญมากของคนก็คือยังมีวิสัยทัศน์ของสิ่งที่เราต้องการทำให้เกิดขึ้นในชีวิตเราชัดเจน ถ้าเรามีจะทำให้เราสามารถก้าวไปประสบความสำเร็จได้ แล้วยิ่งภาพนี้ชัดเจนมากเท่าไร ยิ่งเป็นเหมือนกับตัวแม่เหล็กที่จะดึงเราให้เราเดินหน้าประสบความสำเร็จได้อย่างดีที่สุด รวดเร็วที่สุด ท้ายสุดการที่เราเป็นบุคคลที่สมบูรณ์อย่างนั้นได้ เท่ากับว่าเราจะเป็แรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถค้นหาเสียงของเขาได้ โดยการที่เราจะพยายามทำให้เกิดความสอดคล้องในองค์กร จะมีการมอบอำนาจ ทั้งนี้การทำงานร่วมกันหลายคนหลายฝ่ายจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบัง จึงควรจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร โดยในกิจกรรมมุ่งเน้นการร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยความสามารถของแต่ละคนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การมองเห็นคุณค่าของคนอื่น การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อนำไปสู่อุปนิสัยที่ดีมีประสิทธิผล เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้อีกแนวทางหนึ่ง

2. ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก

โดยส่วนใหญ่ มีการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น มีความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และมีความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ เมื่อพิจารณาพบว่าระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อุดมมาสิงห์กลาง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครู ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่าในภาพรวมของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลในรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้ ยินดีสนับสนุนเพื่อให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ และเต็มใจช่วยแบ่งเบาภาระงานของคนอื่นถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ ของคน เมื่อพิจารณาพบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านการให้ความช่วยเหลือสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิพัฒน์ อัครไสว (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือ เต็มใจช่วยแบ่งเบาภาระงานของคนอื่นถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของตน ทั้งนี้การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานนอกจากการแบ่งเบาระยะ หรือช่วยเหลือเมื่อยามจำเป็นเมื่อเพื่อนเจ็บป่วยแล้ว การช่วยเหลือผู้อื่นที่งานล้นมือ ก็เป็นสิ่งที่ควรให้ความช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของอาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) อธิบายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีงานล้นมือ ทั้งนี้การช่วยเหลือผู้อื่นจะตอบสนองต่อความขัดแย้งได้อย่างละมุนละม่อมรวมถึงการแสดงออกถึงความชื่นชมภายในกลุ่มการทำงานของตนต่อคนภายนอก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1987) อธิบายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงช่วยแบ่งเบาภาระงานของคนอื่นแม้จะไม่ใช่หน้าที่ของตน ทั้งนี้ควรส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในช่วงที่เพื่อนร่วมงานมีงานมากจนไม่สามารถทำทัน โดยการสังเกตถามไถ่และการช่วยเหลือเพื่อให้งานของเพื่อนเสร็จทันเวลา และเป็นการแสดงน้ำใจที่ดี ซึ่งถือเป็นความสำคัญประการหนึ่งของการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2.2 ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นคนตรงต่อหน้าที่ และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสุมา สิงห์กลาง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม พบว่าด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

Organ (1987) อธิบายว่า พฤติกรรมที่ดีของบุคลากร โดยปฏิบัติในหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ การใช้เวลาในการหยุดพัก เช่น การเข้างาน และการกลับมาทำงานหลังจากพักเบรกตรงเวลา ทั้งนี้เทศบาลนครแหลมฉบังควรส่งเสริมทัศนคติทางบวกให้กับเจ้าหน้าที่ ตามแนวคิดของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) ซึ่งอธิบายว่า ทัศนคติในงานเชิงบวกจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อมีทัศนคติเชิงบวกก็ยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน

2.3 ด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ และเต็มใจต่อการเสนอความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน และใส่ใจต่อการติดตามข่าวสารภายในองค์กร เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา สิงห์กลาง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff and others (2000) อธิบายว่าการเสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน การช่วยเหลือและการร่วมมือกับบุคคลอื่น แนวคิดของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) อธิบายว่า การที่บุคคลมีการให้การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน เห็นคุณค่าในข้อตกลงร่วมกัน โดยปราศจากข้อโต้แย้ง ข้อตกลงเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ซึ่งถ้าพนักงานเห็นคุณค่าขององค์กรแล้วจะทำให้เกิดผลงานหรือบริการที่มีคุณภาพนั้น แสดงให้เห็นว่าถ้าสมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าหรือที่ทำงานมีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การใส่ใจต่อการติดตามข่าวสารภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งควรดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) อธิบายว่า ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีสถานที่อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจำเป็นต้องกระตุ้นจูงใจการนำเสนอข่าวสาร โดยการจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นมาใช้ในการให้ข่าวสารภายใน

2.4 ด้านความอดทนอดกลั้น โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้

พร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความยากเพียงใดก็ตาม เป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นกับการแสดงออกที่ท่านไม่พึงประสงค์ของบุคคลอื่นได้ และรับสภาพต่อความผิดหวัง หรือความเครียด หรือความกดดันที่เกิดขึ้นจากงานได้ เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา สิงห์กลาง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1987) อธิบายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีประการหนึ่งคือ พฤติกรรมที่แสดงถึงอดทนอดกลั้นของบุคคล เนื่องจากชีวิตในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันดังนั้นในบางครั้งบุคคลจะต้องอดทนต่อความผิดหวัง ความไม่สะดวกสบาย ความเครียดและความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือแม้จะไม่พอใจก็ตาม ก็ควรหลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือแสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยามทั้งที่เป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่เขาคิดไปเอง รวมถึงการหลีกเลี่ยงการร้องเรียนต่อผู้บริหารในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่า ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ รับสภาพต่อความผิดหวัง หรือความเครียด หรือความกดดันที่เกิดขึ้นจากงานได้ ดังนั้นเจ้าหน้าที่นอกจากการควบคุมสภาพอารมณ์ไม่ให้แสดงออกมาได้นั้น ก็จำเป็นต้องควบคุมสภาพอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายใน โดยรู้จักการปล่อยวาง การสร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) อธิบายถึงการควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่พนักงานมีความเชื่อว่าพนักงานมีความสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้โดยตรง จะเป็นการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมากขึ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจทางบวกทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและการลดการควบคุมที่เหมาะสม มีอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ทั้งนี้เทศบาลนครแหลมฉบัง จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจทางบวกเพื่อปรับทัศนคติที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในเชิงสร้างสรรค์

2.5 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เห็นด้วยกับการตรวจสอบบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ลู่กล้ำสิทธิส่วนบุคคล เป็นผู้ที่เคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น และทำงานโดยยึดหลักว่างานที่ท่านทำต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรืองานของผู้อื่นเมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา สิงห์กลาง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ในส่วนของ

การคำนึงถึงผู้อื่น ประการหนึ่งคือการเข้าใจขอบเขตของงานตามแนวคิดของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) อธิบายว่า ขอบเขตของโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้อิสระในการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่องานหรือภาระหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางบวกทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ทำงานโดยยึดหลักว่างานที่ท่านทำต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรืองานของผู้อื่น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง ควรศึกษาขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อทราบถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตนเอง และงานของบุคคลอื่น เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3. การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่อยู่ในด้านหลักนิติธรรม รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบต่อ และ ด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้ งานวิจัยของถนัดชัย ฐนะสูตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของวรญา จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

งานวิจัยของ สุรเชษฐ์ คະสุคใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าองค์กรโดยรวมปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่ได้ตรากฎหมายไว้ องค์กรปฏิบัติงานมีมาตรฐานและถูกต้องตามกฎระเบียบ และองค์กรมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรญา จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม อยู่ในระดับสูง งานวิจัยของ สุรเชษฐ์ คະสุคใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล

ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านนิติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ องค์กรแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ควรยึดหลักการทำงานตามโครงสร้างการบริหารงานตามข้อกำหนดของเทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) ดังนั้น จึงควรกำหนดขอบข่ายงานตามหน้าที่ของแต่ละงาน โดยกำหนดตามโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงรายละเอียดของงาน และขอบเขตการปฏิบัติงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2 ด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย เจ้าหน้าที่ในองค์กรส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม และองค์กรธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรญา จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ ะสุดใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ องค์กรธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม เมื่อพิจารณาพบว่าควรให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแนวคิดของเทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) โดยพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบเทศบาล เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อใจ ศรัทธา และเห็นเป็นตัวอย่างที่ดีในการช่วยกันทำนุบำรุงท้องถิ่นให้พัฒนาเจริญเติบโตตามเป้าหมายของเทศบาล

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความโปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรญา จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการ

บริหารงานของเทศบาลตำบลปอแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ คະสุตใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับสูง และยังคงสอดคล้องกับภารกิจหลักหรือพันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) อธิบายว่า การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร และการปกครอง ลดขั้นตอน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ซึ่งยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมสันนิบาตเทศบาล แห่งประเทศไทย (2557) อธิบายว่า ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารภาครัฐให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคม ที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำ บริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน เมื่อศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร ยังพบว่าค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไป ตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ดังนั้นควรมุ่งเน้นการพัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยยึดหลักข้อเท็จจริง การนำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหาร การบริการ และข้อมูลสารสนเทศ

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คิดว่าข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น จากประชาชนได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง ประชาชนในท้องถิ่นสามารถลงความเห็น หรือร่วม ได้สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ได้ และประชาชนในท้องถิ่น สามารถมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาล นครแหลมฉบังได้ง่าย เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของวราญา จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของ เทศบาลตำบลปอแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง และ งานวิจัยของ สุรเชษฐ์ คະสุตใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ธรรมาภิบาล กับ ประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมสันนิบาตเทศบาล แห่งประเทศไทย (2557) อธิบายว่า หลักธรรมาภิบาล ประการหนึ่งเกี่ยวกับหลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดง

ประชามติ หรือ อื่น ๆ โดยวิธีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็น จุดมุ่งหมายในการทำงานและสามารถร่วมทำงานกับประชาชน และภาคเอกชน ได้อย่างราบรื่น เมื่อศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ประชาชนในท้องถิ่นสามารถ มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้ง่าย ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนรับรู้กับข้อมูลของเทศบาล และประชาชน เพื่อมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจปัญหา และควรเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิด ความรู้สึกที่ดี และยินดีให้ความร่วมมือในงานของเทศบาล และงานของประชาชน

3.5 ด้านหลักสำนักรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้อง กัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของ องค์การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนักรับผิดชอบต่อสังคม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของ องค์การใส่ใจปัญหาสาธารณสุขของบ้านเมืองอย่างจริงจัง และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์การ กล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของวราญา จตุพัฒน์ รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิภาพ การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า หลักการรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) ซึ่งอธิบายว่า หลักการรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนักรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณสุขของบ้านเมือง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของ ตน เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย คือเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของ องค์การกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ทั้งนี้

จากการศึกษาภารกิจหลักหรือพันธกิจ เทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) ที่อธิบายถึงการสร้างระบบ บริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ซึ่งหากนำพันธกิจนี้มาใช้ โดย การจัดระบบการวางแผนการบริหาร ที่ดี การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ที่โปร่งใส จะช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และลดความกังวลในความผิดจากการทำงาน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ตนเองทำได้

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ภาพรวมในองค์กรของท่าน มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม มีการรณรงค์

ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า และองค์กรมีการผลักดันการพัฒนาสินค้า ในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกได้ เมื่อพิจารณาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของวรญา จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาล กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาหลักความคุ้มค่าเห็นว่าสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เทศบาล นครแหลมฉบัง (2556) โดยพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างประหยัด และคุ้มค่าสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การพัฒนา ศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนารายได้ของประชาชน บนพื้นฐานการพัฒนาแบบยั่งยืน ทั้งนี้จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าเฉลี่ยอันดับ สุดท้าย คือ องค์กรมีการผลักดันการพัฒนาสินค้าในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกได้ ทั้งนี้ ควรนำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเทศบาลนครแหลมฉบังมาใช้โดย การพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน การจัดตั้งศูนย์แสดงสินค้า ร้านค้า ชุมชนอำนวยความสะดวกนักท่องเที่ยวที่จะมาลงทุนในเขตเทศบาลฯ โดยมอบปัจจัย พื้นฐาน ในการพัฒนาให้กับนักลงทุน

4. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมิ ความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปร เกณฑ์ ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า อุปนิสัยของ ผู้มีประสิทธิผลสูงสุดและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ใช้ ในการศึกษาความสัมพันธ์เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า อุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยการทำ ตามลำดับความสำคัญ และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนมีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุงาน นอกจากนี้ยังพบว่าอุปนิสัยการเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนมีความสัมพันธ์กับอายุงานด้วย ในส่วนของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัย ทั้ง 13 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.01 จึงเห็นได้ว่าปัจจัยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

5. อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุดและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่า อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาในส่วนของกรบริหารธรรมาภิบาล พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัย ของวราวุฒ จตุพัฒน์รังสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรบริหารแบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลกรบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า กรบริหารงานแบบธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกรบริหารงานของเทศบาลตำบล บ่อแก้ว

6. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลขององค์กร กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลขององค์กร กับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ฐานะสูตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่า แรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ สุรเชษฐ์ คะสุดใจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเห็นได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กับอุปนิสัย

ของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ มีตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

โดยสรุปการอภิปรายนี้ ในข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มีตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ในทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง ซึ่งตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง ในทุกรายการทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง ครั้งนี้พบว่าตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ในทุกปัจจัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในทุกตัวแปร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทุกปัจจัย และทุกด้าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 5-1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลวิจัย	ข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ		
1. ด้านทำงาน เชิงรุก	1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เช่น การส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ และทักษะโดยนำไปใช้	1. ปันณวิชญ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ (2555) มุ่งเน้นการฝึกอบรม พนักงาน และแนวคิดของ Podsakoff and others (2000)

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

ผลวิจัย	ข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
	ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ และมีความรวดเร็วตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้	การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ โดยการอบรมต่าง ๆ
2. ด้านมีเป้าหมาย ในใจที่ชัดเจน	2. ควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของเทศบาลฯ และเมื่อเริ่มปฏิบัติแต่ละงานควรมองภาพสุดท้ายนั้นคือเป้าหมายความสำเร็จของงานในแต่ละงานที่จะเกิดก่อน	2. อภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้งานสำเร็จ
3. ด้านเลือกทำ สิ่งที่สำคัญเป็น อันดับแรกก่อน	3. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความศรัทธาและเห็นคุณค่าของตัวเองโดยมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จโดยมีความซื่อสัตย์และมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3. Covey (2004) รู้จักคุณค่าตนเอง โดยไปสู่เป้าหมายและแนวคิดของ บัณฑิตวิชญ์ พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) ความมีอุปนิสัยของความซื่อสัตย์และวินัยในการปฏิบัติ
4. ด้านคิดแบบ ขณะขณะ	4. ควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการเจรจาต่อรองให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรทุกคน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ทักษะในการพูดคุยกับผู้ร่วมงาน รวมถึงประชาชน ผู้ใช้บริการ เพื่อให้มีความเข้าใจในหลักการมีส่วนร่วม และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการทำงาน	4. บัณฑิตวิชญ์ พึ่งใหญ่วัฒน์ (2555) การพึ่งพาตนเองก้าวไปสู่การทำงานเป็นทีม และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพได้ และสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) มีส่วนร่วมทำงาน
5. ด้านเข้าใจ ผู้อื่นก่อนที่จะ ให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	5. ควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม การส่งเสริมพัฒนาการสื่อสาร การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการสื่อสาร และการแสดงออกที่ดี เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	5. อุสุมา สิงห์กลาง (2552) มีความจริงใจต่อกันรวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มและแนวคิดของ Organ (1987) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

ผลวิจัย	ข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
6. ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้ อย่างสร้างสรรค์	6. ควรเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร เกี่ยวกับเป้าหมายในการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ตรงตาม เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	6. Katz and Kahn (1978) การให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือและ ความเป็นมิตรซึ่งปรากฏ อยู่ในการปฏิบัติงาน ในที่ต่าง ๆ
7. ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	7. ควรเพิ่มยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านความรู้และทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานนำไปสู่อุปนิสัย ที่มีประสิทธิภาพได้	7. ปัญฉวีชญ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ (2555) การแสดงให้เห็นถึง พลังขับ และแนวคิดของ Podsakoff and others (2000) การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง โดย การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน
8. ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น	8. ควรจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ในองค์กร โดยในกิจกรรมมุ่งเน้นการร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยความสามารถของแต่ละคนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้าได้อีกแนวทางหนึ่ง	8. สุชาดา บัวบาน (2554) สามารถให้ผู้อื่นพึ่งพาได้ และแนวคิดของ ปัญฉวีชญ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ (2555) การแบ่งปัน
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	1. ควรส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในช่วงที่เพื่อนร่วมงานมีงานมากจน ไม่สามารถทำทัน โดยการสังเกตถามไถ่และ การช่วยเหลือเพื่อให้งานของเพื่อนเสร็จทันเวลา และเป็น การแสดงน้ำใจที่ดี ซึ่งถือเป็นความสำคัญ	1. อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) ความร่วมมือ ในการทำงาน และของ Organ (1987) การแบ่งเบางานของคนอื่นแม้จะ

ประการหนึ่งของการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ไม่ใช่หน้าที่ของตน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

ผลวิจัย	ข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
2. ด้านความ สำนึกในหน้าที่	2. ควรส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกให้กับ เจ้าหน้าที่ให้มีความยินดีและเต็มใจที่จะ ร่วมมือและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน	2. Organ (1987) ทำงาน นอกเวลางานปกติ และของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) ทัศนคติ ในงานเชิงบวก ทำให้ สมาชิกยินดีทำงาน
3. ด้านการให้ ความร่วมมือ	3. การกระตุ้นจูงใจการนำเสนอข่าวสารโดย การจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นมาใช้ใน การให้ข่าวสารภายใน	3. Podsakoff and others (2000) การเสียดสี การช่วยเหลือและการร่วมมือ และของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) ข้อตกลงร่วมกัน
4. ด้านความ อดทนอดกลั้น	4. ควรส่งเสริมแรงจูงใจทางบวกเพื่อปรับ ทัศนคติที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในเชิงสร้างสรรค์ ให้รู้จักการปล่อยวาง การสร้างแรงจูงใจใน ทางบวก	4. แนวคิดของ Organ (1987) และของ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) ลดความเครียดและ สร้างแรงจูงใจในทางบวก
5. ด้านการ คำนึงถึงผู้อื่น	5. ควรศึกษาขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อ ทราบถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานของ ตนเอง และงานของบุคคลอื่น เพื่อไม่ให้ เกิดผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น	5. Van Dyne, Graham and Dienesch (1994) ขอบเขต ของโครงสร้างงานที่ และ ให้อิสระในการทำงาน
การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล		
1. ด้านหลัก นิติธรรม	1. ควรกำหนดขอบข่ายงานตามหน้าที่ของ แต่ละงาน โดยกำหนดตามโครงสร้าง การบริหารงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึง รายละเอียดของงานและขอบเขตการปฏิบัติงาน	1. เทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) ข้อกำหนดตาม โครงสร้างการบริหารงาน

ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

ผลวิจัย	ข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
2. ด้านหลัก คุณธรรม	2. ควรพัฒนาบุคลากรให้บริการสังคมแก่ชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อใจ ศรัทธา และเห็นเป็นตัวอย่างที่ดีในการช่วยกันทำนุบำรุงท้องถิ่นให้พัฒนาเจริญเติบโตตามเป้าหมายของเทศบาล	2. เทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน
3. ด้านหลัก ความโปร่งใส	3. ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยยึดหลักข้อเท็จจริง การนำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหาร การบริการ และข้อมูลสารสนเทศ	3. สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) ต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างการทำงาน
4. ด้านหลัก การมีส่วนร่วม	4. ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนรับรู้กับข้อมูลของเทศบาล และประชาชน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกที่ดี และยินดีให้ความร่วมมือในงานของเทศบาล และงานของประชาชน	4. สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็น
5. ด้านหลัก สำนึกรับผิดชอบ	5. ควรจัดระบบการวางแผนการบริหารที่ดี การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน การตรวจสอบที่โปร่งใส จะช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และลดความกังวลในความผิดจากการทำงาน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่และงานที่ตนเองทำได้	5. สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2557) ซึ่งอธิบายว่า หลักการรับผิดชอบ และเทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) การสร้างระบบให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อความโปร่งใส

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

ผลวิจัย	ข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
6. ด้านหลัก ความคุ้มค่า	6. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน การจัดตั้งศูนย์ แสดงสินค้า ร้านค้าชุมชนอำนวยความสะดวก นักลงทุนที่จะมาลงทุนในเขตเทศบาลฯ โดยมอบ ปัจจัย พื้นฐานในการพัฒนาให้กับนักลงทุน	6. เทศบาลนครแหลมฉบัง (2556) การพัฒนาศักยภาพ ของคนในองค์กรเพื่อให้เกิด การพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ

1.1 ด้านทำงานเชิงรุก ควรมุ่งเน้นพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เช่นการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะโดยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ และมีความรวดเร็วตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้

1.2 ด้านมีเป้าหมายในใจ ที่ชัดเจน ควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของเทศบาลนครแหลมฉบัง และเมื่อเริ่มปฏิบัติแต่ละงานควรมองภาพสุดท้ายนั่นคือเป้าหมายความสำเร็จของงานในแต่ละงานที่จะเกิดก่อน

1.3 ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความศรัทธาและเห็นคุณค่าของตัวเองโดยมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ และมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 ด้านคิดแบบชนะชนะ ควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการเจรจาต่อรองให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรทุกคน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ทักษะในการพูดคุยกับผู้ร่วมงาน รวมถึงประชาชนผู้ให้บริการ เพื่อให้มีความเข้าใจในหลักการมีส่วนร่วม และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการทำงาน

1.5 ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการสื่อสาร รวมถึงวิธีการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครแหลมฉบังสามารถปรับตัว และการพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลที่ดีได้ โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการสื่อสาร และการแสดงออกที่ดี เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.6 ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์ ควรเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร เกี่ยวกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.7 ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ควรเพิ่มยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานนำไปสู่อุปนิสัยที่มีประสิทธิผลได้

1.8 ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น ควรจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร โดยในกิจกรรมมุ่งเน้นการร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยความสามารถของแต่ละคนร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การมองเห็นคุณค่าของคนอื่น การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อนำไปสู่อุปนิสัยที่ดีมีประสิทธิผล เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้อีกแนวทางหนึ่ง

1. ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ควรส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในช่วงที่เพื่อนร่วมงานมีงานมากจนไม่สามารถทำทัน โดยการสังเกตตามไถ่และการช่วยเหลือเพื่อให้งานของเพื่อนเสร็จทันเวลา และเป็นการแสดงน้ำใจที่ดี ซึ่งถือเป็นความสำคัญประการหนึ่งของการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การจัดประกวดบุคลากรน้ำใจงาม ประจำปี โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส

1.2 ด้านความสำนึกในหน้าที่ ควรส่งเสริมทัศนคติทางบวกให้กับเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้หากพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อมีทัศนคติเชิงบวกก็ยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ เช่น การจัดประกวดการแสดง เพื่อส่งเสริมทัศนคติทางบวกของเพื่อนร่วมงานร่วมกัน

1.3 ด้านการให้ความร่วมมือ ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นเทศบาลนครแหลมฉบังจำเป็นต้องกระตุ้นจูงใจการนำเสนอข่าวสาร โดยการจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นมาใช้ในการให้ข่าวสารภายใน ควรจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

1.4 ด้านความอดทนอดกลั้น ควรส่งเสริมแรงจูงใจทางบวกเพื่อปรับทัศนคติที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในเชิงสร้างสรรค์ การจัดโครงการพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการธรรมะहरษาสู่การทำงาน เป็นต้น

1.5 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ควรศึกษาขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อทราบถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตนเอง และงานของบุคคลอื่น เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

2. ปัจจัยการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.1 ด้านหลักนิติธรรม ควรกำหนดขอบข่ายงานตามหน้าที่ของแต่ละงาน โดยกำหนดตามโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงรายละเอียดของงานและขอบเขตการปฏิบัติงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ด้านหลักคุณธรรม ควรพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชนและดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบเทศบาล เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อใจ ศรัทธา และเห็นเป็นตัวอย่างที่ดีในการช่วยกันทำนุบำรุงท้องถิ่นให้พัฒนาเจริญเติบโตตามเป้าหมายของเทศบาล เช่น การจัดโครงการกิจกรรมสัมพันธ์ เทศบาลพบประชาชน หรือกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ ร่วมกันกับประชาชน

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยยึดหลักข้อเท็จจริง การนำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหาร การบริการ และข้อมูลสารสนเทศ ควรพัฒนางานประชาสัมพันธ์ไปสู่ชุมชน เช่น การจัดทำวารสารส่งตามบ้านให้กับชุมชน การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ในชุมชนหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายวิทยุชุมชน ซึ่งควรใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหลาย ๆ สื่อ

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนรับรู้กับข้อมูลของเทศบาล และประชาชน เพื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา และควรเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกที่ดี และยินดีให้ความร่วมมือในงานของเทศบาลและงานของประชาชน

2.5 ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ ควรจัดระบบการวางแผนการบริหารที่ดี การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน การตรวจสอบที่โปร่งใส จะช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และลดความกังวลในความผิดจากการทำงาน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ตนเองทำได้

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ควรนำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเทศบาลนครแหลมฉบังมาใช้โดย การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน การจัดตั้งศูนย์แสดงสินค้า ร้านค้าชุมชนอำนวยความสะดวกนักลงทุนที่จะมาลงทุนในเขตเทศบาลฯ โดยมอบปัจจัย พื้นฐานในการพัฒนาให้กับนักลงทุน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบังสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน
2. การกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อที่จะนำไปพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบังสู่ความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- คุณากร กรสิงห์. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมือง และการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยอนันต์ สมุทรวณิช. (2541). *Good Governance* กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูปการเมือง. ม.ป.ส.
- ณัฐฐา จาตุประยูร. (2555). การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถนัดชัย ชนะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา วิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัด สระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2556). *เกี่ยวกับเทศบาลนครแหลมฉบัง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lcb.go.th/>
- เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2557). *อัตราค่าจ้าง*. เข้าถึงได้จาก http://www.lcb.go.th/data.php?menu_id=93
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชชาพลอย อุบล. (2554). การบริหารจัดการเทศบาลนครแหลมฉบังด้วยหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัย พาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนา ชุมชนเขต 7. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามหลักการของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามารชิบดี. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล ทับจุมพล. (2546). แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยชนวรรณะแห่งชาติ ธรรมภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- ปฎิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิ่นณ วัชฎ์ พึ่งใหญ่วัฒนะ. (2555). อุปนิสัย 7+1 ประการสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงยิ่ง. เข้าถึงได้จาก <http://go2goal18.blogspot.com/2012/07/71.html>
- มนัชชา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มลธิรา อินธกุลชัย. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล. (2555). การวิเคราะห์อุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิษณุลดดา ลดาวัลย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณญา จตุพัฒน์รังสี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริกุล ตะเภา. (2555). การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาดา บัวบาน. (2554). การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิริสร กระจ่างสุนทร. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สถาบันพระปกเกล้า. (2555). ทศวรรษ: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย. (2557). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. เข้าถึงได้จาก <http://km.nmt.or.th/Docs/Documents/ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542>

สุรเชษฐ์ คะสุคใจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2556). *ความหมายและความสำคัญของ
ธรรมาภิบาล*. เข้าถึงได้จาก [www.smeservicecenter.
net/public/uploads/p13799225856210564654.pdf](http://www.smeservicecenter.net/public/uploads/p13799225856210564654.pdf)
- อรพินท์ สพโชคชัย. (2541). สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี. *วารสาร TDR* 20, 4.
- อุสุมา สิงห์กลาง. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
วิชาชีพครูของข้าราชการครูในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อากาศรณ์ พิทักษ์กำพล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ
บุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกราช รังสรรค์. (2553). *ผลการใช้หลักธรรมาภิบาลในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กร
บริหารส่วนตำบลบ้านช้าง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.
- Doyle, S. (2006). The role of organizational citizenship behavior in volunteer organization.
Dissertation Abstracts International. 67(2), 44-87.
- Transparency International. (2013). *Corruption perceptions index*. Retrieved from
<http://thaipublica.org/2013/12/corruption-perceptions-index-2013/>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). New York:
John Wiley & Sons.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
Massachusetts: Lexington.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior
and quantity of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior
construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*.
37, 765-802.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



Graduate School of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. อายุน้อยกว่า / เท่ากับ 30 ปี

2. 31-35 ปี

3. 36-40 ปี

4. 41-45 ปี

5. 46-50 ปี

6. 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. น้อยกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 15,000 บาท

2. 15,001-20,000 บาท

3. 20,001-25,000 บาท

4. 25,001-30,000 บาท

5. 30,001-40,000 บาท

6. 40,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยอุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
	5 \longrightarrow 1				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านทำงานเชิงรุก					
1. ท่านเป็นคนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ					
3. ท่านทำงานโดยพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ					
ด้านมีเป้าหมายในใจที่ชัดเจน					
4. ท่านตั้งปณิธานส่วนตัว เพื่อนำท่านไปสู่ปลายทางแห่งความสำเร็จ					
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ท่านต้องการ					
6. ท่านมีหลักการหรือปณิธานส่วนตัวที่จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
ด้านเลือกทำสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกก่อน					
7. ท่านสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้					
9. ท่านสามารถจัดระเบียบในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของงาน					
ด้านคิดแบบชนะ-ชนะ					
10. ท่านยินดีร่วมปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร					
11. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์มากที่สุด					
12. ท่านมีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย					
ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา					
13. ท่านเป็นผู้รับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจ มากกว่าการฟังเพื่อผ่าน ๆ					
14. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
15. ท่านยินดีรับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง					
ด้านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างสร้างสรรค์					
16. ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยอุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5 \longrightarrow 1				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. ท่านมีน้ำใจในการทำงาน และยอมรับความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ อยู่เสมอ					
18. ท่านมุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อที่จะนำองค์กร ไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
19. ท่านปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทในการทำงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
20. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
21. ท่านปฏิบัติงานและร่วมมือกับองค์กรเพื่อสังคมด้วยความทุ่มเท					
ด้านสร้างแรงบันดาลใจแก่ตัวเองและผู้อื่น					
22. ท่านมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า					
23. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงานและไม่อ่อนไหวต่อสิ่งรบกวน ที่จะมากระทบกับงาน					
24. ท่านให้ความเชื่อใจและไว้วางใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ					

ส่วนที่ 3 คำถามปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 ←————→ 1				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้					
2. ท่านเต็มใจช่วยแบ่งเบางานของคนอื่นจะไม่ใช้หน้าที่ของตน					
3. ท่านยินดีสนับสนุนในความสำเร็จของผู้อื่น					
ด้านความสำนึกในหน้าที่					
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
5. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลา					
6. ท่านเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ					
ด้านการให้ความร่วมมือ					
7. ท่านใส่ใจต่อการติดตามข่าวสารภายในองค์กร					
8. ท่านเต็มใจต่อการเสนอความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน					
9. ท่านตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ					
ด้านความอดทนอดกลั้น					
10. ท่านเป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นกับการแสดงออกของบุคคลอื่นที่ไม่ตรงกับความรู้สึกได้					
11. ท่านรับสภาพต่อความผิดหวัง หรือความเครียด หรือความกดดันที่เกิดขึ้นจากงานได้					
12. ท่านมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองหากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารในองค์กรแสดงอารมณ์ไม่เหมาะสม หรือพูดจาไม่ดีกับคุณ					
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
13. ท่านเป็นผู้ที่เคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น					

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 ←————→ 1				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านเห็นด้วยกับการตรวจสอบบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยไม่ดูคำ สิทธิส่วนบุคคล					
15. ท่านทำงานโดยยึดหลักว่างานที่ท่านทำต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น หรืองานของผู้อื่น					

ส่วนที่ 4 คำถามปัจจัยการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง	ระดับความคิดเห็น				
	5 ←————→ 1				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักนิติธรรม					
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านโดยรวมปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่างๆ ตามที่ได้ ตรากฎหมายไว้					
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านปฏิบัติงานมีมาตรฐานและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ					
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนอย่างชัดเจน					
ด้านหลักคุณธรรม					
4. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรของท่านส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ตัวอย่างแก่สังคม					
6. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัย					
ด้านหลักความโปร่งใส					
7. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ปัจจัยการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง	ระดับความคิดเห็น				
	5 ← → 1				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ท่านคิดว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความโปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
9. ท่านคิดว่าประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน					
ด้านหลักการมีส่วนร่วม					
10. ท่านคิดว่าประชาชนในท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของเขตเทศบาลนครแหลมฉบังได้					
11. ท่านคิดว่าประชาชนในท้องถิ่นสามารถลงความเห็น หรือร่วมได้ส่วนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ได้					
12. ท่านคิดว่าข้อร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นจากประชาชนได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง					
ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ					
13. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม					
14. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองอย่างจริงจัง					
15. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขององค์กรกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน					
ด้านหลักความคุ้มค่า					
16. ท่านเห็นว่าภาพรวมในองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม					
17. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้ประชาชนมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า					
18. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีการผลักดันการพัฒนาสินค้าในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกได้					

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/๒๕๖๒

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบรพา
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.วีรวัฒน์ คำชาย รองนายกเมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายปรโชค สุขสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๐๒๙๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๑๘ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบรพา สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ "ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล ๘ ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อขององค์กรและการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล" โดยมี ดร.ณภัคอร ปุณยภักดิ์สร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหุ้นหนังสือคือ นายปรโชค สุขสวัสดิ์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๑๘ พร้อมหนังสือนี้ได้แนบแบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์

(นายไพโรจน์ ทองภาพ)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน
คณบดีวิทยาลัยพณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๔

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒



ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/ว ๒๕๖๒

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวเกษรา ดวงฉวี หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการเทศบาลนครแหลมฉบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายปรโชค สุขสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๐๒๙๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๑๘ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ “ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพ ๘ ประการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อขององค์กรและการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล” โดยมี ดร.ณภัคอร ปุณยภาภัสสร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือคือ นายปรโชค สุขสวัสดิ์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๑๘ พร้อมหนังสือนี้ได้แนบแบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพรินทร์ ทองภาพ)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน
คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๔

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒

ภาคผนวก ค

แบบฟอร์มทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ไม่ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ได้ (ทั้งหมด)

ลงชื่อ.....ว. ฑิ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ไม่ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ได้ (ทั้งฉบับ)

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพ 8 ประการ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ไม่ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ได้ (ทั้งฉบับ)

ลงชื่อ..... *1/26/25*

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผล 8 ประการ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด 8 ประการ กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

ภาคผนวก ง

การหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Alpha ทั้งหมด Reliability Statistics

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of Items
.981	.979	54

ส่วนที่ 2 ปัจจัยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of Items
.979	.980	24

ค่าอำนาจจำแนกปัจจัยอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสุด

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Squared multiple correlation	Cronbach's alpha if item deleted
q.2a01	86.2333	153.220	.923	.	.978
q.2a02	86.4000	158.248	.842	.	.978
q.2a03	86.4667	157.223	.881	.	.978
q.2b04	86.7333	156.685	.804	.	.978
q.2b05	86.2333	156.323	.860	.	.978
q.2b06	86.7000	159.114	.825	.	.978
q.2c07	86.1000	158.438	.840	.	.978
q.2c08	86.3333	161.747	.720	.	.979
q.2c09	86.3333	162.713	.729	.	.979
q.2d10	85.9667	160.447	.736	.	.979
q.2d11	86.3667	161.275	.810	.	.978
q.2d12	86.4000	161.145	.800	.	.978
q.2e13	86.4667	159.775	.866	.	.978
q.2e14	86.2000	158.303	.771	.	.979

q.2e15	86.4000	160.662	.834	.	.978
q.2f16	85.8667	158.257	.809	.	.978
q.2f17	86.2000	162.993	.738	.	.979
q.2f18	86.0000	160.552	.753	.	.979
q.2g19	86.5333	159.844	.845	.	.978
q.2g20	86.4333	164.668	.708	.	.979
q.2g21	86.6000	159.766	.845	.	.978
q.2h22	86.3000	156.562	.814	.	.978
q.2h23	86.4667	159.499	.884	.	.978
q.2h24	86.5667	162.668	.826	.	.978

ส่วนที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of Items
.966	.967	15

ค่าอำนาจนัยกรายข้อ_ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Squared multiple correlation	Cronbach's alpha if item deleted
q.3a01	54.4667	78.120	.807	.	.963
q.3a02	54.7667	80.737	.733	.	.965
q.3a03	54.7667	78.392	.810	.	.963
q.3b04	54.1333	75.844	.880	.	.962
q.3b05	54.2000	75.752	.914	.	.961
q.3b06	54.4333	74.668	.894	.	.962

q.3c07	54.4333	75.082	.865	.	.962
q.3c08	54.5667	73.426	.877	.	.962
q.3c09	54.4667	74.602	.924	.	.961
q.3c10	54.7667	79.289	.872	.	.963
q.3c11	54.7667	79.289	.872	.	.963
q.3c12	54.7667	79.289	.872	.	.963
q.3d13	54.4667	80.326	.739	.	.965
q.3d14	54.3000	81.872	.493	.	.969
q.3d15	54.3000	81.872	.493	.	.969

ส่วนที่ 4 ปัจจัยการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of Items
.700	.725	15

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อส่วนที่ 4 คำถามปัจจัยการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง

Item-Total Statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Squared multiple correlation	Cronbach's alpha if item deleted
q.4a1	44.0333	9.275	.619	.	.635
q.4a2	44.0333	9.275	.619	.	.635
q.4a3	43.8333	9.730	.398	.	.674
q.4b4	44.3333	11.057	.356	.	.680
q.4b5	44.9667	11.344	.568	.	.676

q.4b6	44.9000	10.852	.618	.	.663
q.4c7	44.5333	10.051	.551	.	.653
q.4c8	44.7667	10.116	.720	.	.642
q.4c9	44.7667	9.978	.773	.	.636
q.4d11	45.1000	12.852	-.296	.	.723
q.4e13	45.1000	10.783	.328	.	.683
q.4e14	45.2333	11.564	.234	.	.693
q.4f16	45.2333	12.392	-.063	.	.719
q.4f17	45.4333	12.254	-.036	.	.722
q.4f18	46.2000	13.683	-.337	.	.783