

วท 123309

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



## ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

### บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัย : นางสาวสุปรียา ศรีเดชะ

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองซ้าย)

### คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย)

กรรมการ

(ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัย : นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย  
ดร.รังสรรค์ อินทจันทร์

ปีการศึกษา : 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 348 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นับสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงานและด้านสถานะทางอาชีพ ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยในระดับมาก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมาคือ และด้านความรู้สึก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน  
4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ การพิจารณาความดี  
ความชอบที่เป็นธรรมเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งยังมี  
ระบบอุปถัมภ์ทำให้คนทำงานขาดแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ควรตระหนักถึงการ  
ให้เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม ควรปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและแนว  
ทางการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด และความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ที่การทำงานตามระยะเวลาที่นานพอสมควร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

**Title** : The Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of Personnel in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3

**Author** : Supreeya Sritacha

**Degree** : Master of Public Administration (Public and Private Management)  
Rajabhat Maha Sarakham University

**Advisors** : Assistant Professor Dr.Watcharin Sutthisai  
Dr.Rungson In-chan

**Year** : 2017

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the work motivation of personnel in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3, to study the organizational commitment of personnel, to investigate the relationship between work motivation and organizational commitment of personnel, and to study some suggestions on the enhancement of motivation on work motivation of personnel. The target group consisted of 300 personnel who were working in the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-moment Correlation Coefficient for hypothesis testing with the statistically significant at .05 level and descriptive statistics for qualitative data.

The results of the research were as follows : 1) The level of work motivation of personnel was rated at a high level as a whole. Considering each aspect, there were eight aspects which were at a high level difference from high to low : responsibility, acceptance and respect, job success, career progression, work itself, policy and administration, job security, and career status. There were six aspects which were rated at a moderate level difference from high to low : administrative supervision, personal relationship, privacy, environment, advanced opportunity, including salary and benefits 2) The level of organizational commitment of personnel was rated at a high level as a whole. Considering each aspect, it was found that all aspects were rated at a high level difference from high to low : continuance commitment, normative commitment, and affective commitment 3) The relationship between work motivation and organizational commitment of personnel was

rated at a very low level. Considering each aspect, it was found that all aspects were rated at a very low level as a whole 4) Suggestions of increasing motivation on working and making relationship between organization and officers at the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3 are 4.1) Considering performance equitably which is the way to increase working motivation of officers at the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3 and 4.2) Promoting which is still being in supportive system that makes officers lack motivation and encouragement on working. Officers have to aware of significance in working in public, strictly conform the rules, regulations, and guidelines on government works. The relationship between organization and the officers at the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3 depends on the duration of their working.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

---

Major Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย ที่ปรึกษาหลัก ดร.รังสรรค์ อินทจันทร์ ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือ และดูแลในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนคณาจารย์คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งคณาจารย์พิเศษทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นางสาวธาริณี มลาราม ตำแหน่ง นักทรัพยากรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 27 นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไวย์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนโคกกลม่วิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และนางปาริชาติ วงศ์สง่า ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะบุคคลที่มีความสำคัญซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2เขต 3 และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ได้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นพิเศษยิ่งจากใจ คือ ขอขอบพระคุณ ดร.รัชนิดา ไสยรส ที่คอยให้ความช่วยเหลือและดูแลมาตลอด ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้น จนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณครอบครัวของ ดร.รัชนิดา ไสยรส ที่ดูแลและให้ความอบอุ่น

ขอขอบพระคุณแม่ผม ศรีเตชะ ผู้ให้กำเนิด ที่คอยพ่่าสอน ดูแล และคอยเป็นกำลังใจสำคัญของผู้วิจัย เป็นผู้ที่อยู่เคียงข้างและคอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำให้การวิจัยประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ขออุทิศคุณงามความดี ขอระลึกถึง คุณพ่ออาจ ศรีเตชะ ผู้ให้กำเนิดและคอยพ่่าสอนดูแล

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ

# สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ค
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ซ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	23
2.3 แนวคิดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	32
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 .....	45
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	51
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	62
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	62
3.2 เครื่องมือในการวิจัย .....	64
3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ .....	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	66
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68



หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	72
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	95
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	95
5.2 สมมติฐานของการวิจัย .....	96
5.3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง .....	96
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	96
5.5 สรุปผลการวิจัย .....	97
5.6 อภิปรายผล .....	98
5.7 ข้อเสนอแนะ .....	104
บรรณานุกรม .....	106
ภาคผนวก .....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	113
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย .....	121
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	125
ประวัติผู้วิจัย .....	131

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาปีการศึกษา 2557 .....	49
2.2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	50
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกบุคลากรตามสายงาน .....	64
3.2 ค่าระดับของความสัมพันธ์ .....	68
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	74
4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน .....	74
4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกเป็นรายข้อ .....	76
4.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็น รายข้อ .....	76
4.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ .....	77
4.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ .....	78
4.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ .....	78
4.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ จำแนกเป็นรายข้อ .....	79
4.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ .....	80
4.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ .....	81
4.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ .....	81
4.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ .....	82

4.13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ.....	83
4.14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกเป็นรายข้อ.....	83
4.15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	84
4.16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ .....	85
4.17 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	86
4.18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ.....	86
4.19 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความรู้สึก จำแนกเป็นรายข้อ .....	87
4.20 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านบรรทัดฐาน จำแนกเป็นรายข้อ .....	88
4.21 ค่าระดับของความสัมพันธ์ .....	89
4.22 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม .....	91
4.23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 .....	94

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	71



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรม ออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มี ประสิทธิภาพ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ บุคลากรในองค์กร จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบ โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมาย การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือสร้าง แรงจูงใจ ให้คนในองค์กรมีความสามารถ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใด มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานสูงแสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความห่วงใยในการทำงาน ไม่อยู่ หนึ่งเฉยเลื่อยชา และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดมี บุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า ระดับการปฏิบัติงานจะ ลดต่ำลง และการปฏิบัติงานในหน้าที่จะเฉื่อยชา นอกจากนี้ บุคลากรเหล่านั้น ยังขาดความ จงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดปัญหาการออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องานของผู้ทำงานได้ (เสนาะ ดิยาวี, 2551, น.8)

จึงกล่าวได้ว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลายประการ เช่น มีความสนใจ ศรัทธาและเชื่อมั่น ต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543) ว่าในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมี ประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือแรงจูงใจของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าแรงจูงใจของบุคคล จะแสดง ออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุข หรือ ไม่มีความสุข เมื่อใดที่มีแรงจูงใจบุคคลและหมู่คณะอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและ ขาดประสิทธิภาพตามไป ด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาซึ่ง ก่อตั้งขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องจัดระบบให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดที่มาติดต่อราชการ โดยสำนักงานมีบุคลากร ได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทมีบทบาทหน้าที่สิทธิประโยชน์แตกต่างกัน การวาง ระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดลักษณะงานตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง การ กำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การสรรหา และการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ภายใต้อัตลักษณ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญคือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และ หลักคุณธรรม (Merit) แต่บุคลากรสำนักงานก็ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการ ให้บริการ ซึ่งหลักการบริการที่ดี ผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจ และเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีแก่องค์กร เบื้องหลังความสำเร็จของทุกงาน มักจะมีงานบริการเป็น เครื่องมือ ในการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นงานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการต่าง ๆ ตลอดทั้ง ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ซึ่งจะต้องช่วยกันขับเคลื่อนพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความรวดเร็วทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะการแข่งขันยุคปัจจุบัน ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการให้ระบบ บริหารงานมีคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และได้มาตรฐาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ จากนโยบายดังกล่าวทำให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต้องนำแนวปฏิบัติมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ทั้งนี้รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับขนาดและความพร้อม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มมีดังนี้ 1) กลุ่มบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการที่มีอยู่เดิม แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ 1.1) กลุ่มรูปแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายมี 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่ายรูปแบบการบริหารจัดการแบบพี่เลี้ยง และรูปแบบการบริหารจัดการแบบแม่ข่ายและลูกข่าย 1.2) กลุ่มรูปแบบการบริหารจัดการแบบอิสระและในกำกับของรัฐมี 2 รูปแบบ ได้แก่รูปแบบการบริหารจัดการแบบอิสระ และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาในกำกับของรัฐ 2) กลุ่มบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นใหม่มี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการแบบหุ้นส่วน รูปแบบการบริหารจัดการโดยการจ้างองค์การภายนอก และรูปแบบการบริหารจัดการแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง 3) กลุ่มบริหารจัดการแบบผสมผสานมี 1 รูปแบบ คือรูปแบบการบริหารจัดการแบบผสมผสานที่ใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นฐานในการบริหารจัดการในทุกรูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปใช้กับสถานศึกษาทุกขนาดตามความพร้อม นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) นโยบายการส่งเสริมการนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้สามารถเลือกรูปแบบการบริหารจัดการได้เหมาะสมกับบริบทขนาดและความพร้อมของสถานศึกษา 2) นโยบายที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นนโยบายที่ต้องกำหนดโดยภาพรวมและมีผลกระทบวงกว้างและ 3) นโยบายที่เป็นสาระของการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเป็นไปได้ทางการบริหารจัดการในด้านข้อเสนอแนะการปฏิบัติควรได้มีการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาคู่มือบริหารกรรมการสถานศึกษาและชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการดังกล่าวและการประเมินผลรูปแบบเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบและศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการนำรูปแบบไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลแต่ละรูปแบบเพื่อการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบและการสนับสนุนส่งเสริมที่ชัดเจน (พิณสุดา สิริธรงค์ศรี, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้วางนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณตามบริบทของหน่วยงาน โดยอยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อเข้าสู่เป้าหมายพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ไปในทางเดียวกัน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มี

ความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงมีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ว่ามีปัจจัยใดที่จะเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือตามนโยบายที่กำหนดไว้ เพราะการบริหารทรัพยากรในปัจจุบันและอนาคตจะผูกพันกับกลยุทธ์ขององค์กรที่สอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่แปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมในองค์กรแต่ละประเภท และต้องเหมาะสมกับขนาด และ โครงสร้างขององค์กรทั้งนี้จะส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน ความรัก ความสามัคคีร่วมกันทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก



1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการแล้วสร้างกรอบแนวคิดขึ้นมาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยนำแนวคิดของ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 71 - 79) จำนวน 14 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ 7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านสถานะทางอาชีพ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 11) ด้านนโยบายและการบริหาร 12) ด้านความเป็นส่วนตัว 13) ด้านความมั่นคงในงาน 14) ด้านสิ่งแวดล้อม และได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร โดยนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Greenberg (1996 ; อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554, น. 20) 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

### 1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,653 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2557, น. 35)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 348 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1973, p. 727)

### 1.4.3 ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 5 อำเภอ ดังนี้ อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอหนองพอก และอำเภอเมยวดี

### 1.4.4 ด้านระยะเวลาในการวิจัย

ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558- พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

## 1.4.5 ด้านตัวแปร

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ แนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 71 - 79) จำนวน 14 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
- 7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 9) ด้านสถานะทางอาชีพ
- 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 11) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 12) ด้านความเป็นส่วนตัว
- 13) ด้านความมั่นคงในงาน
- 14) ด้านสิ่งแวดล้อม

1.4.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร Greenberg (1996 ; อ้างถึงใน วรวิภา นิลวรรณ, 2544 น. 20) ประกอบด้วย

- 1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร
- 2) ด้านความรู้สึกรัก
- 3) ด้านบรรทัดฐาน

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความรู้สึกรัก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมา

ในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกพฤติกรรมในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้านดังต่อไปนี้

**ด้านการคงอยู่กับองค์การ** หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานานหาก ลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้ จากการเกษียณอายุมีคุณภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

**ด้านความรู้สึก** หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลงพนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงาน อาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

**ด้านบรรทัดฐาน** หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่นคนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำนายข้างผิควังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

#### ตัวแปรอิสระ

**แรงจูงใจ** หมายถึง แรงผลักดันของบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยความเต็มใจ

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** หมายถึง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดและความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 14 ด้านดังต่อไปนี้

**ความสำเร็จในงานที่ทำ** หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป

การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

**ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้นายกที่ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

**เงินเดือนและผลประโยชน์** หมายถึง รายได้จากเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน สวัสดิการเรื่องการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและบริการด้าน ต่าง ๆ มีความเหมาะสมผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้ง สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

**ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาตัวเอง ให้ก้าวหน้าตามที่ประสงค์ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม

**ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** คือ สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล กับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่าง ๆ การ ร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

**สถานะของอาชีพ** หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือ สถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้นบุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

**การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของ ผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การ มอบหมายอำนาจความยุติธรรม

นโยบายและการบริหารงาน คือ ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมี ความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงาม ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ประกอบอาชีพในสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คือ เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว เพื่อรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 175 เขตพื้นที่ ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หมายถึง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการได้กำหนดให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นองค์กรรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ ในที่นี้หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หมู่ที่ 2 ถนนกำเนิดเพชร ตำบลแวงอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.6.2 ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.6.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.6.4 ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่า ทำไมจึงการกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง หน่วยงานหรือองค์กรจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมาย และนิยามไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือ แรงผลักดันซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้อย่างถาวร

มณฑล รอยตระกูล (2546, น. 45-53) ได้ศึกษาถึง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา สรุปว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา และแรงจูงใจที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้

ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

กรกช ใจซื่อตรง (2550, น. 8) ได้ให้ความหมายว่า แรงงูใจเป็นแรงกระตุ้น สิ่งเร้า ใจ สิ่งล่อใจ ทั้งภายในและภายนอก ที่บุคคลแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 166) ได้ให้ความหมายของแรงงูใจว่า วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

ชาติรี วีระวงษ์ (2551, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า แรงงูใจ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลอันเกิดจากแรงปรารถนาและความต้องการที่กระตุ้นทำให้พฤติกรรมหรือยับยั้งไม่ทำให้ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

สุจิตรา วงษ์สด (2551, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า แรงงูใจเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นการกระตุ้นให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือดำเนินการตามวัตถุประสงค์และแสดงพฤติกรรมออกมาตามที่ต้องการ รูปของพฤติกรรมอาจเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แรงงูใจเกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่มีแรงผลักดัน

รัชนก มุลเกตุ (2552, น. 2) กล่าวว่า แรงงูใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า และผู้เข้าร่วมงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้ทำการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลไปยังการทำงานด้วยความเต็มที่และเต็มใจ แต่หากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจและก่อให้เกิดทัศนคติในทางลบ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2552, น. 4) ได้ให้ความหมายของแรงงูใจ หมายถึงการที่เราจะนำพาชีวิต ไปขึ้นแท่นแห่งความสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่เราได้กำหนดเป้าหมายชีวิตได้ถูกต้องและชัดเจนมากน้อยเพียงใด เป้าหมายมีความท้าทายหรือไม่ นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างพลังงานขับเคลื่อนชีวิตไปสู่เป้าหมายโดยการสร้างแรงงูใจทั้งแรงงูใจภายนอกและแรงงูใจภายใน ถ้าต้องการเพิ่มระดับความแรงของแรงงูใจขึ้นไปอีก อาจจะต้องสร้างพันธสัญญา โดยการบอกกับคนรอบข้างว่าเป้าหมายในชีวิตเราคืออะไร เพราะพันธสัญญานี้คือแรงงูใจ (เชิงบังคับ) ที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เราลด ละ หรือเลิกล้มความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมาย



ภัทรพล กาญจนปาน (2552, น. 11) ได้สรุปความหมายความสำคัญของความผูกพันใน องค์กร หมายถึงความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และ มุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พนารัตน์ สำราญ (2554, น. 64) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ตามลำดับ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554, น. 79) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อ ไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่ออยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

Davis (1981, p. 83 ; อ้างถึงใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2549, น. 78 - 80) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือ ไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติต่องานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่างซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อที่เราจะนำพาชีวิตไปสู่ความสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่เราได้กำหนดเป้าหมายชีวิตได้ถูกต้องและชัดเจนมากน้อยเพียงใด

## 2.1.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544, น. 47) ได้สรุปแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดจากการที่บุคคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่กำลังเป็นแรงจูงใจที่บุคคลากรสร้างขึ้นในตัวเอง
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงานจึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลอื่นสร้างขึ้น

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, น. 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่าภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงานความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจมุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอกเช่นการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้บุคคลอาจจะระลึกรถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้นและงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, น. 14) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกายถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติเช่นเมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจคือกระหายที่จะดื่มน้ำและแสวงหาน้ำดื่มเป็นต้นลักษณะของแรงจูงใจทางกายมีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอดชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไปเช่นความหิวความกระหายและการพักผ่อนเป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการเช่นความเจ็บปวดความเสียใจความสกปรกเป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคมเช่นการต้องการความรักการยกย่องการมีชื่อเสียงความก้าวหน้าในชีวิตความภาคภูมิใจซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความพยายามขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูงและมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคมบุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่นให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่นมีความเมตตาโอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคลต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไปโดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรมเช่นการขยันทำงานใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรมแต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิงคดโกงหรือทำลายล้างถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำงานต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเช่นความอยากรู้อยากเห็นความสุขอุดมการณ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้ยากมากแต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคลเช่นรางวัลเกียรติยศคำชมเชยหรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลยแรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคลเช่นการแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจการลงโทษ เป็นต้น

### 2.1.3 ที่มาของแรงจูงใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 36-41) แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจาก

การเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

### 2.1.3.1 ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยจะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

#### 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

#### 2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

### 2.1.3.2 แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคลความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหมด ทั้งเหนื่อยแทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

### 2.1.3.3 สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงาน

ที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

#### 2.1.3.4 การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ 1) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไป ขาดสมาธิ 2) การตื่นตัวระดับกลาง คือ ระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด 3) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

#### 2.1.3.5 การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานดับช้อยใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทน ที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

#### 2.1.3.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่อง แยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

#### 2.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

จากรูธรรม กมลสินธุ์ (2548, น. 13) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, น. 9) กล่าวไว้ว่าทุกคนปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้ 1) ตามแรงจูงใจคือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คืออยู่ในวิสัยสามารถที่จะทำงานให้ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงานเครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้ว เห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงานดังนั้น จะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 166) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2552, น. 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่เราจะนำพาชีวิตไปขึ้นแท่นแห่งความสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่เราได้กำหนดเป้าหมายชีวิตได้ถูกต้องและชัดเจนมากน้อยเพียงใด เป้าหมายมีความท้าทายหรือไม่

นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างพลังงานขับเคลื่อนชีวิตไปสู่เป้าหมายโดยการสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ถ้าต้องการเพิ่มระดับความแรงของแรงจูงใจขึ้นไปอีก อาจจะต้องสร้างพันธสัญญาโดยการบอกกับคนรอบข้างว่าเป้าหมายในชีวิตเราคืออะไร เพราะพันธสัญญานี้คือแรงจูงใจ (เชิงบังคับ) ที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เราลด ละ หรือเลิกล้มความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมาย

สรุปแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคน และเป็นคนที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

### 2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

#### 2.1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's hierarchy of needs theory

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป แบ่งเป็น 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

#### 2.1.5.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและ

ความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตาม ทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

### 2.1.5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้ (สมิหรา จิตตลดากร, 2546, น. 73-80)

- 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการ



ยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

#### 2.1.5.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Ernest Hilgard

Ernest Hilgard เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กล่าวว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539, น. 18) 1) แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย 2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเองหรือกลุ่ม 3) แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตน (Ego - Integrative Motives) เป็นแรงจูงใจ ที่สร้างสัมพันธภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อมั่นให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

#### 2.1.5.5 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg (1959, pp. 71 - 79) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย (Motivation - Hygiene Theory) มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป

การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้ามี สิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้ออกกำลังกายที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

2) ปัจจัยค่าจูน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1) เงินเดือนหมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นของเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี 4) สถานะ ทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมหรือเกียรติและศักดิ์ศรี 5) วิธีการ ปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้ 6) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ 7) สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่ ที่ ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ 9) ความ มั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ตามแนวคิด Herzberg เป็นส่วนสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานได้ อยู่ที่ว่าคุณต้องการและคาดหวังอะไร จากงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าของงาน และอื่น ๆ ได้รับ

ตอบสนองตามที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งเป็นความสอดคล้องและสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจนั่นเอง

### 2.1.5.6 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน (Welfare Theory)

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มก็ได้ ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงานนี้รวมความถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจ้างทำงาน เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์ลูกจ้างเข้าทำงานจนถึงลูกจ้างออกจากงาน และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่น การบรรจุ ค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน ค่าล่วงเวลา โบนัส การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาน ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างคนงานในสังคม

สวัสดิการในภาวะปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างในการตอบสนองขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของ Maslow ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจ และโน้มน้าวให้ลูกจ้างในองค์การ ได้ทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังแรงใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและความสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญ และสวัสดิการเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องทราบถึงความคาดหวังของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 145)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จิรประภา อัครบวร (2549, น. 338) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงผลักดันจากจิตใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดี หรือเป็นสภาพความรู้สึกที่เสมือนว่ามีพันธะที่จะต้องตอบสนองต่อองค์การ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจและจะทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, น. 13) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกพฤติกรรมในองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทาง

พฤติกรรมองค์การ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและทฤษฎีทางพฤติกรรมองค์การนี้เป็นทฤษฎีพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การ

จรรยา สุขสละ (2552, น. 26) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์การ

นันทิกานต์ บุตรบาล (2555, น. 24) สรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์การ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ นอกจากทศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมถึงการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทในการทำงาน

March and Manari (1977, p. 57) ได้ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการกระทำเพื่อประโยชน์แก่องค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์การและรวมไปถึงการมีทศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการร่วมกิจกรรมขององค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยปกติทั่วไป เนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

## 2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan, (1974 : น.540) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบคือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนว่าเป็นของตน

เช่นกัน 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกว่าผูกพันกับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steer (1977, p. 52) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเหนียวแน่น ของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Meyer and Allen (1997 ; อ้างถึงใน จริยา สุขสละ, 2552, น. 26) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลนั้นให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่า จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกที่มีความผูกพัน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

### 2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สกาวิรัตน์ อินทุสมิต (2549, น. 37-38) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 2) ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง 3) ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะหน้าที่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

Mowday, et al. (1982, pp. 29-31) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส 2) ลักษณะงานที่ทำ (Job or

Role - Relate) ประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงานและความคลุมเครือของบทบาท 3) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ (Work Experiences) ซึ่งได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและระบบการพิจารณาความดีความชอบ 4) ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ประกอบด้วยลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จรรยา สุขสละ (2552, น. 28 ; อ้างถึงใน Steer and Porter, 1983) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา การศึกษา สถานภาพ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ 2) ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 3) การออกแบบขององค์การ โครงสร้างที่หลากหลาย จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 4) ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จรรยา สุขสละ (2552, น. 29 ; อ้างถึงใน Meyer and Allen, 1997) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้นมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก และความผูกพัน ต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลายและความท้าทายของงาน 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่

ความสัมพันธ์ ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพึงพอใจการ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

#### 2.2.4 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคคลากร พบว่า มีแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

##### 2.2.4.1 จริยา สุขสละ (2552, น. 28) แนวคิดของ The Gallup Organization เป็น

สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์กร ซึ่งมีลักษณะดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานดีที่สุด ต้องรู้จักงูใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้นอกจากนี้ The Gallup Path Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วย การผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร คำถาม 12 ประการ (Q12) ได้กลายมาเป็นคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) โดยจะแสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นของความผูกพัน 4 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วย 12 คำถาม คือ 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย 1.1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I Know what's Expected of Me at Work) 1.2) ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I Have Materials and Equipment to do Work Right) 2) ด้านการ

สนับสนุนการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย 2.1) ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday) 2.2) ในช่วง 7 วันที่ผ่านมาฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work) 2.3) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My Supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person) 2.4) มีบางคนในที่ทำงานคอยให้การสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There are someone at work who encourage development) 2.5) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinions seem to count) 3) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) 3.1) พันธกิจ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ฉันรู้สึกว่าการของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purposes of company make me feel my job is important) 3.2) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ (My associates or follow employees are committed to doing quality work) 3.3) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work) 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) 4.1) ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talked to me about my progress) 4.2) เมื่อปีที่ผ่านมานี้ ฉันได้มีโอกาสที่ได้เรียนรู้ และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunity to learn and grow at work)

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่ง



แนวทางต่าง ๆ นี้ จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น The Gallup Organization

#### 2.2.4.2 แนวคิดของ Burke

Burke เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)<sup>TM</sup> ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ (Job) และผู้จัดการ (Manager)

#### 2.2.4.3 แนวคิดของ Tay Nelson Sofres

Taylor Nelson Sofres (TNS) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee Score<sup>TM</sup> ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ The Conversion Model<sup>TM</sup> ที่เป็นมาตรวัดที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกค้าขององค์กร โดยให้มีการใช้วัดความเที่ยงตรงมาแล้วจากการศึกษากว่า 4,000 ครั้ง เพื่อวัดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้นจึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) การสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ โดย Employee Score<sup>TM</sup> มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์กร อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตามประเภทของลักษณะความผูกพันของพนักงาน 4 ลักษณะคือ

- 1) Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์กร เนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของคน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่น ๆ ด้วย

ซึ่งสามารถทำลายสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์การในระยะเวลาดต่อมาได้

2) Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงานที่ทำบุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวันๆหนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์การ

3) Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์การ รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การ แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

4) Ambassador เป็นผู้ที่มีทั้งความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงานที่ทำบุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์การ พนักงานที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ขาดความผูกพันในงานหรือความผูกพันในองค์การย่อมส่งผลถึงองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การหรือความผูกพันในงาน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะแก้ไขและตอบสนองให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน

#### 2.2.4.4 แนวคิดของ Development Dimensions International Inc (DDI)

(Development Dimensions International Inc, 2015)

Development Dimensions International Inc. หรือ DDI บริษัทวิจัยและบริษัทที่ปรึกษาได้มีการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานและได้นิยามความหมายของความผูกพันของพนักงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดยได้อธิบายไว้ดังนี้ 1) ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจและพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่ 2) ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์การ และสังคมโดยรวม ซึ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพัน 3) คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์การ และได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไปโดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบ ทั้งในรูปของตัวเงิน สวัสดิการ และแผนการท่องเที่ยว แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้า โดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้น ว่ามีคุณค่าและประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

หากองค์การต้องการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน จึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ DDI ได้สร้างเครื่องมือในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสำรวจโดยมีชื่อว่า E3 ที่ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเกิดมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์การ ผู้นำ และองค์การคือ Engagement = Association + Leaders + Organization ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว จะทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยในแบบทดสอบ E3 นี้จะประกอบไปด้วยส่วนประกอบหลัก 5 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Efforts with Strategy) 2) การให้อำนาจ (Empowerment) 3) ทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) 4) แผนการพัฒนา (Development Plans) 5) การสนับสนุนและการให้การยอมรับ (Support and Recognition)

2.2.4.5 แนวคิดของ ISR (Institute for Social Research) (International Survey Research, 2015)

ISR (2004) ก่อตั้งในปี 1974 สถาบันวิจัยและที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการศึกษา ในเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจจาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศและหลายอุตสาหกรรม โดยเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้น ในปี 2002 ผลจากการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงานและผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ คือ 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต่อองค์การ 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์การ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์การ ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และต้องการอยู่กับองค์การ

2.2.4.6 แนวคิดของ Greenberg (1996 ; อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554, น. 20) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีตราภาพพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การ เพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะได้เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การ

กำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องมีการกำลังดำเนินการ ให้เกิดเปลี่ยนแปลงพนักงานอาจจะสงสัยว่า ค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร หรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยอม ที่จะทำนายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี หากตนลาออก

สรุป ความผูกพันจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่สำคัญมาก ซึ่งหากมีปัจจัยที่ส่งผล ให้เกิดความผูกพัน ได้ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กร กำหนดไว้ และสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้

## 2.3 แนวคิดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีภารกิจ สำคัญ ดังนี้

#### 2.3.1.1 ความเป็นมาก่อนมาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วันที่

7 กรกฎาคม 2546 เป็นวันสำคัญต่อวงการศึกษาไทย เนื่องจากเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมีผลบังคับใช้ ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการ เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ยกเลิกหน่วยงานที่สถานะเทียบเท่า กรม 14 แห่ง เกิดหน่วยงานใหม่ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมาย จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 5) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการ จัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นเหตุให้เกิดการหลอมรวมส่วนราชการที่เป็นกรม และเทียบเท่ากรมของกระทรวงศึกษาธิการที่มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กรมสามัญศึกษา (สามัญฯ) และกรมวิชาการเข้า

รวมกันตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการเดิม เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว เพื่อรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 175 เขตพื้นที่ ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปีได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

ข้าราชการครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก เป็นมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องร่วมกันผนึกกำลังให้เป็นหนึ่งเดียวร่วมกันเป็นส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อให้เยาวชนของชาติเติบโตขึ้นเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ โดยมุ่งมั่นให้เด็กไทยต้องเป็นคน “ เก่ง ดี แล้วมีความสุข ” เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต

ทั้งหมดคือ การดำเนินงานที่เป็นการตอบสนองต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างเป็นรูปธรรมและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553

### 2.3.1.2 ภารกิจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการได้กำหนดให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นองค์กรรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่สำคัญ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาแจ้งจัดสรรงบประมาณ กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงาน ของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ให้ความร่วมมือและ ประสานราชการทั่วไ้กับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชนและองค์กร ปกครอง 12) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจด้านการศึกษาอื่นที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.3.1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปในการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนี้

- 1) เร่งรัดปฏิรูป การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
- 2) เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทรวมถึงเด็กพิการและด้อย โอกาส มีความรู้และทักษะในโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียนและการคิด เพื่อให้เกิดความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูงและโลกของการทำงาน
- 3) เร่งปรับระบบสนับสนุนการ จัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะและ กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้
- 4) ยกระดับความ แข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่ เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร จัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ
- 5) เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมี ประสิทธิภาพ มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานได้ เป็นอย่างดี
- 6) เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจและมี

วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล 7) สร้างระบบการควบคุมการจัดการ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศและข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบายการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม 8) สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบปรับปรุงระบบของโรงเรียนให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ การมีส่วนร่วมและการประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชนและองค์กรสังคมอื่น 9) เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญ และกำลังใจ สร้างภาวะจิตใจแรงบันดาลใจและความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ 10) มุ่งสร้างพลเมืองที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรม ได้และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม 11) ทุ่่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้วหลังและโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.3.1.4 นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารงานของพลเรือเอกณรงค์ พิพัฒนาศัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ดังนี้ 1) นโยบายทั่วไป 1.1) การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา จะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคม มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเป็นไปตามกระบวนการของสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย 1.2) การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวก และสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม 1.3) การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับส่งเสริมการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่

ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบประเพณีอันดีงามของไทย 1.4) การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน 1.5) การบริหารและการปฏิบัติราชการ กระทรวงในทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของสังคม 2) นโยบายเฉพาะ 2.1) การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบายคือ 2.1.1) การพัฒนาการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามีความเหมาะสมกับพื้นที่ 2.1.2) สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ และแก้ไขปัญหาการอ่านภาษาไทยไม่ออกและเขียนไม่ได้ของนักเรียนในพื้นที่อย่างจริงจัง 2.1.3) สามารถพัฒนาระบบการให้คำตอบแทน สิ่งจูงใจและสวัสดิการ สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่เสี่ยงภัยได้อย่างเหมาะสม 2.1.4) มีมาตรการด้านการปลอดภัยที่ชัดเจนสำหรับนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์และสถานศึกษาโดยการบูรณาการแผนและการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ 2.1.5) มีกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในพื้นที่เสี่ยงภัย รวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ เปิดโลกทัศน์และสร้างความหวังการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและสถาบันหลักของชาติให้กับนักเรียน นักศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างต่อเนื่อง 2.1.6) สามารถเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับองค์การระหว่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติและยูเนสโก ประเทศกลุ่มประชาชาติมุสลิม ประเทศเพื่อนบ้าน และสื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง 2.2) การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 และการดำรงความต่อเนื่องภายหลังการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 2.2.1) โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาของภาครัฐและเอกชน นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 2.2.2) มีกิจกรรมการเรียนรู้ ขยายความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือทางการศึกษาและการแลกเปลี่ยนทางการศึกษากับประเทศสมาชิกอาเซียนอย่าง



ต่อเนื่อง 2.2.3) สามารถพัฒนาและเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน การยอมรับในความแตกต่างหลากหลายในลักษณะพหุ สังคมวัฒนธรรม และให้ความเคารพในอุดมการณ์ความเชื่อบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้กับนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม 2.3) การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันและสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 2.3.1) มีแนวทางการส่งเสริมและดำเนินการเพื่อปรับสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาและสามัญศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานรองรับการพัฒนาประเทศ 2.3.2) มีแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ระบบการจัดการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา รองรับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นฐานการพิจารณา 2.3.3) มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และการสร้างนวัตกรรมในสถาบันทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2.3.4) มีแผนงานและโครงการเพื่อส่งเสริมการผลิตกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาตอบสนองต่อภาคการผลิตสินค้าและอาหาร ภาคการท่องเที่ยว ภาคการบริการ ภาคการขนส่ง บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาลและอื่น ๆ ในสาขาที่ขาดแคลน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการจัดทำความตกลงร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนการผลิต การพัฒนาระบบการจัดการและการพัฒนากำลังคนทั้งระบบ 2.3.5) มีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้และการพัฒนาต่อยอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ วิสาหกิจ การประกอบอาชีพและดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการเผยแพร่องค์ความรู้และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม 2.4) การมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 2.4.1) มีแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูให้เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปรับระบบการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครูให้เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาในระบบการศึกษา 2.4.2) ระบบการบริหารงานบุคคล การย้ายบรรจุและการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาตรฐานระดับสากล สามารถเพิ่มศักยภาพในการให้การศึกษาและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นรวมทั้งไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลัก 2.4.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2.4.4) สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเป็นระบบ มีระบบสนับสนุนการ

พัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบคลังความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม 2.4.5) มีแผนงานและโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาระบบสวัสดิการที่มุ่งการแก้ไขปัญหาและให้การช่วยเหลือที่ยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินอย่างเป็นระบบ 2.5) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทันสมัยมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 2.5.1) น้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักในการดำเนินแผนงานและโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 2.5.2) การดำเนินแผนงานและโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาจะต้องพิจารณาถึงความพร้อมและความเหมาะสมกับหลักสูตรและระดับการเรียนการสอน ความคุ้มค่าความจำเป็นในการลดอุปสรรคและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งความเท่าเทียมและครอบคลุมพื้นที่ 2.5.3) มีแผนงานและโครงการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเต็มรูปแบบ โดยขยายโรงเรียนนำร่องในการจัดทำห้องเรียน Smart Classroom ออกสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น 2.5.4) สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบูรณาการเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เครือข่ายต่าง ๆ เชื่อมโยงกับสถิติข้อมูลทางการศึกษาและประมวลผลข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.6) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 2.6.1) สามารถถ่ายทอดนโยบายพื้นฐานและนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้การนำสู่การปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจนและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง 2.6.2) สามารถสื่อสารถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558 และพัฒนาตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ภายในช่วงเดือนแรกของปีงบประมาณ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2.6.3) หน่วยงานส่วนกลางสามารถให้การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ของหน่วยปฏิบัติในระดับพื้นที่ 2.6.4) มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ทันต่อเหตุการณ์ 2.6.5) สามารถติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติราชการและผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นรายไตรมาสได้

อย่างต่อเนื่อง และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างทันต่อสถานการณ์ มีระบบวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณและจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2.7) การดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 2.7.1) มีความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 และเป็นไปตามเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนฯ ปี พ.ศ. 2559 และสามารถดำเนินการจัดทำร่างแผนการศึกษาแห่งชาติในห้วงระยะเวลาต่อไป 2.7.2) มีแผนงานและโครงการในการจัดและส่งเสริมการศึกษา โดยเฉพาะการดำเนินการต่อเนื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้เชื่อมโยงกันทั้งการปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปการเรียนการสอนกับการเรียนรู้ยุคใหม่ ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการปฏิรูปการเรียนรู้ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา 2.7.3) สามารถติดตามรายละเอียดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของสภาพัฒนาการศึกษานิติบัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรีได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถรายงานสรุปความก้าวหน้าเป็นรายไตรมาส รวมทั้งสามารถวางแผนวางแนวทางการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงโครงสร้างระบบงาน กฎหมาย ระบบการบริหารจัดการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ 3) นโยบายเร่งด่วน 3.1) เร่งสำรวจและให้ความช่วยเหลือเยียวยา รวมทั้งฟื้นฟูโรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์อุทกภัย โดยเร็ว มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบายคือ โรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความช่วยเหลือเยียวยาและฟื้นฟู ให้สามารถทำการเรียนการสอนได้ตามปกติอย่างรวดเร็ว 3.2) เร่งแก้ไขปัญหาความรุนแรงและเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.2.1) มีการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง 3.2.2) ไม่มีเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาจนส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไป/ จำนวนทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาในช่วง 3 เดือนลดลงอย่างชัดเจน 3.3) เร่งสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา ปรับภาพลักษณ์และกำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้นักเรียนนักศึกษา พ่อแม่และผู้ปกครอง มีความยินดีและส่งเสริมให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษาในสายอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นความต้องการของตลาดแรงงาน มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.3.1) มีกิจกรรมเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการศึกษาในสายอาชีวศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง 3.3.2) มีการกำหนดแผนงานหรือมาตรการเพื่อจูงใจในการเข้ารับการศึกษาสายอาชีพ

อาชีวศึกษา โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและมีระบบการติดตาม ควบคุม อย่างเป็นระบบและชัดเจน 3.4) ทบทวนหลักสูตร การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ มีเวลาทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งปลูกฝังในเรื่องค่านิยมหลัก มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างวินัย จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และความภูมิใจในการเป็นคนไทยมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.4.1) มีแนวทางปรับปรุงหลักสูตรให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนากระบวนการคิด ทักษะ ความสามารถอย่างรอบด้านทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา การปลูกฝังค่านิยม 12 ประการ การเรียนรู้ประสบการณ์จากการทำกิจกรรม ฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม แต่ละช่วงวัยและการวาง พื้นฐานเพื่อการทำงาน การศึกษาเพื่ออาชีพ 3.4.2) นำร่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี และผลักดันกฎหมายที่จะเป็นรากฐานและกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาระยะยาว 3.5) เร่งพิจารณาทบทวนการอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและ เอกชนการช่วยเหลือค่าอุปกรณ์การเรียนของนักเรียนสายอาชีพ อาชีวศึกษาและการช่วยเหลือเด็ก ยากจน พิการและด้อยโอกาส มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.5.1) มีกระบวนการพิจารณา อย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/เห็นชอบ ได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ กำหนด 3.5.2) สามารถให้การอุดหนุนและการช่วยเหลือมีความเหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน 3.6) เร่งขยายบทบาทของภาคเอกชนในการมีส่วนร่วมในระบบการศึกษา โดยเฉพาะการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนในการให้การสนับสนุนและการ รับนักเรียนนักศึกษาเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา และการสนับสนุนอื่น ๆ ให้เพิ่มมากขึ้นมี เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.6.1) มีแนวทางและมาตรการจูงใจภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วน ร่วมในระบบการศึกษา 3.6.2) มีการจัดทำข้อตกลงกับผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนในการให้การ สนับสนุนเพิ่มมากขึ้น 3.7) เร่งปรับระบบการบรรจุครูและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครูให้เอื้อต่อ การเพิ่ม โอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาในระบบการศึกษาเพิ่ม มากขึ้น เพื่อสนับสนุนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรอาชีวศึกษา และครูสาขาขาด แคลนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.7.1) มีกระบวนการ พิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/เห็นชอบ ได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและ กฎระเบียบที่กำหนด รวมถึงปรับแก้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 3.7.2) สามารถปรับระบบการบรรจุครูและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ครูให้เอื้อต่อการเพิ่ม โอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาในระบบการศึกษาเพิ่ม มากขึ้น 3.8) เร่งทบทวนมาตรการการจัดกิจกรรมรับน้องของนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษา ต่างๆและมาตรการติดตาม ควบคุม การลักลอบการจัดกิจกรรมรับน้องทั้งภายในและภายนอก

สถาบันการศึกษาให้เป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย ปราศจากการใช้ความรุนแรง การละเมิดและคุกคามทางเพศ รวมทั้งไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมขนบประเพณีอันดีงาม และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยให้มีผลบังคับใช้ให้สถาบันการศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.8.1) มีกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/เห็นชอบได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนด 3.8.2) มีมาตรการและแนวทางที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3.9) เร่งทบทวนมาตรการความปลอดภัยสำหรับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกสถานศึกษา และมาตรการความปลอดภัยในการเดินทางและการขนส่งเป็นหมู่คณะของนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีผลบังคับใช้ให้ทุกสถาบันการศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.9.1) มีกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบและสามารถเสนอขออนุมัติ/เห็นชอบได้ตามขั้นตอนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนด 3.9.2) มีมาตรการและแนวทางที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3.10) เร่งดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา ทั้งที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักและหน่วยสนับสนุนให้เห็นผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือ 3.10.1) มีการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนที่ชัดเจน 3.10.2) มีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม รองรับอย่างเป็นรูปธรรม 3.10.3) มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง 3.10.4) มีระบบการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบทางลบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 3.10.5) สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยต่อคณะรัฐมนตรีและสังคม ได้อย่างรวดเร็ว

2.3.1.5 การขับเคลื่อนและกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย 1) นโยบายทั่วไป เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานทั้งปวงของทุกหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดำเนินการทบทวนตัวชี้วัด กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2558 รองรับการดำเนินงานและการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประจำปี (นโยบายเฉพาะและนโยบายเร่งด่วน) ออกแบบกระบวนการ กลไกและแนวทางการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล รวมทั้งสื่อสารถ่ายทอดให้หน่วยปฏิบัติได้รับทราบทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การนำสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพให้แล้วเสร็จภายในเดือนแรกของปีงบประมาณ 2558 3) หน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนและดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานสรุปนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกรุณาทราบผลการปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ ดังนี้ 4.1) จัดทำรายงานและสรุปผลการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะ ในเดือนสุดท้ายทุกไตรมาสของปีงบประมาณ 2558 ( ก่อนวันจันทร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือน ธ.ค. 57 และมี.ค. มี.ย. ก.ย. 58 ) 4.2) จัดทำรายงานและสรุปผลการปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วน ทุกเดือนตลอด 3 เดือนแรกของปีงบประมาณ 2558 ( ก่อนวันจันทร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือน ต.ค. พ.ย. และ ธ.ค. 57 ) 4.3) การจัดทำรายงานและสรุปผลการปฏิบัติ ตามข้อ 4.1 และ 4.2 อาจมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะมีการสั่งการให้ทราบเพื่อให้การดำเนินการเกิดความเหมาะสมต่อไป

### 2.3.1.6 เป้าประสงค์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพื้นฐาน

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้ 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และสมคูลนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค 3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ระดับมาตรฐานสากล 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 6) พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ

### 2.3.1.7 กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานในปีงบประมาณพ.ศ. 2558 ดังนี้

#### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมคูล นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง  
ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชาชนวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสใน  
การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ  
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา  
อื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ  
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามี  
ประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ

#### 2.3.1.8 จุดเน้นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดจุดเน้นการ  
ดำเนินงาน ในปีงบประมาณพ.ศ. 2558 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

จุดที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน 1) นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่  
มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้ 1.1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้าน  
คำนวณและด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม 1.2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้นไป ได้รับการ  
ส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว ทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่างๆ (ผู้ปกครอง  
ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการ  
ประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต 1.3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก  
เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์  
รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ภูมิใจในความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่  
เหมาะสม 2.1) นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 ใฝ่ดี 2.2) นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 - 6  
ใฝ่เรียนรู้ 2.3) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง 2.4) นักเรียนระดับมัธยมศึกษา

ตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน 3) นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ 3.1) เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย 3.2) เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน 3.3) นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ 3.4) นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน 3.5) เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

จุดที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 1) ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง 1.1) ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดประเมินผลของครู ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล 1.2) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี 1.3) ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเขตพื้นที่การศึกษาและโดยเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนเดียวกัน หรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน 1.4) ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนหรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม 1.5) ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี 2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม 4) องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครุภัณฑ์และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ / ย้ายไปบรรจุมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชนและสังคม

จุดที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ 1) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability) 1.1) โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข แทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 1.2) สถานศึกษาบริหารจัดการโดย



มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและการมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลสถานศึกษาและครูที่เข้มแข็ง

1.4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตดูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น / อัตราการออกกลางคันลดลง / มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

1.5) องค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดและติดตามการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งเป็นกัลยาณมิตร

2) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2) สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน ได้ระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหรือผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)

## 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้วางนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณตามบริบทของหน่วยงาน โดยอยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อนำสู่เป้าหมายพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ไปในทางเดียวกันมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals) เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและสมคุณนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
- 3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่

เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ระดับมาตรฐานสากล 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 6) พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานเขตพื้นที่ พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งส่วนราชการดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 1-2)

### 1. กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มอำนวยการ เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานงาน และการบริการ สนับสนุน ส่งเสริมให้กลุ่มภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้การบริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคคลให้มีความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดระเบียบ วินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 3. กลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและแผน มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม การบริหารที่สนับสนุนที่ใช้

โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับ ติดตามผล อย่างเป็นระบบ

#### 4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการ การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ในการประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษาที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน ทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อสุขภาพชีวิตของผู้เรียน

#### 5. กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลทางการศึกษา

กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลทางการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐานส่งผลให้ผู้เรียนทั้งระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการศึกษา

#### 6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน อุดหนุนกองทุนสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### 7. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ควบคุมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้มีระบบควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเครื่องมือในการบริหารมิให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้อำนาจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาปฏิบัติงาน ไม่บรรลุเป้าหมาย ช่วยให้อำนาจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสามารถบริหารทรัพย์สินที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

#### 2.4.1 กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต จุดมุ่งหมายและจุดเน้นข้างต้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงกำหนดกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุม ผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

โดยใช้วัฒนธรรมองค์กร ROJET 3 อันประกอบด้วย

R = Research วิจัย นำทาง

O = Organic สร้างองค์กรมีชีวิตและคุณค่า

I = Information พัฒนาคด้วยระบบสารสนเทศแจ่มชัด

E = Evaluation วัดและประเมินผลตามหลักวิชาการ

T = Team ทำงานเป็นทีมอย่างมีศักดิ์ศรี

3 = เก่ง ดี มีสุข ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข

#### 2.4.2 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้อาคารสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธิ์ทอง (หลังเดิม) และอาคารเรียนอนุบาลโพธิ์ทอง จำนวน 1 หลัง เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด 48 กิโลเมตรมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมเขตพื้นที่การปกครอง 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอเมยวดี ซึ่งอำเภอโพธิ์ทอง มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกุฉินารายณ์และอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์  
อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภออาจสามารถ อำเภอพนมไพร อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองยโสธร  
อำเภอกุดชุม อำเภอทรายมูลและอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภออมลาลัย อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ และ อำเภอวังนันทน์ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

### 2.4.3 ลักษณะภูมิประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 130-160 เมตร มีภูเขาทางตอนเหนือซึ่งติดต่อกับเทือกเขาภูพาน บริเวณตอนกลางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นที่ราบลูกคลื่น บริเวณตอนล่างมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำยังและลำน้ำชี

### 2.4.4 ลักษณะภูมิอากาศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ สภาพภูมิอากาศอยู่ในประเภทฝนเมืองร้อน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,196.8 ลูกบาศก์มิลลิเมตร ฝนตกชุกในเดือนมิถุนายนถึงกันยายน อากาศร้อนแห้งแล้งในเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน

### 2.4.5 การปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีเขตความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโพนทอง อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอเสลภูมิ อำเภอเมยวดี และอำเภอหนองพอก

2.4.6 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาปีการศึกษา 2557 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

## ตารางที่ 2.1

จำนวนครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาปีการศึกษา 2557

สถานศึกษา	บุคลากร (สพ.ปรอ.3)	ครู (สถานศึกษา)	พนักงาน ราชการ	จำนวนนักเรียน				
				ก่อน ประถม	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	รวม
211 รร.	80	2,413	68	6,378	23,277	4,248	-	33,903

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา (2557)

## ตารางที่ 2.2

จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	อำเภอ โพนทอง	อำเภอ โพธิ์ชัย	อำเภอ หนองพอก	อำเภอ เสถภูมิ	อำเภอ เมยวดี	รวม
ขนาดที่ 1	น้อยกว่า 20	1	1	0	0	0	2
	21 - 40	2	2	1	6	0	11
	41 - 60	9	3	4	13	0	29
	61 - 80	13	4	3	14	0	34
	81 - 100	6	3	3	7	0	19
	101 - 120	4	3	4	5	0	16
รวมขนาดที่ 1		35	16	15	45	0	111
ขนาดที่ 2	121 - 200	18	7	5	14	7	51
ขนาดที่ 3	201 - 300	8	5	6	13	4	36
ขนาดที่ 4	301 - 499	3	3	6	2	0	14
ขนาดที่ 5	500 - 1,499	2	1	1	1	0	5
ขนาดที่ 6	1,500 - 2,499	0	0	0	0	0	0
ขนาดที่ 7	2,500 ขึ้นไป	0	0	0	0	0	0
รวมทั้งสิ้น		66	32	33	75	11	217

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา (2557)

### 2.4.6.1 จำนวนโรงเรียนแยกเป็นรายอำเภอ

1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวม จำนวน 211 โรงเรียน 6 สาขา

1.1) อำเภอโพนทอง จำนวน 63 โรงเรียน 3 สาขา

1.2) อำเภอโพธิ์ชัย จำนวน 30 โรงเรียน 2 สาขา

1.3) อำเภอหนองพอก จำนวน 32 โรงเรียน 1 สาขา

1.4) อำเภอเสถภูมิ จำนวน 75 โรงเรียน

1.5) อำเภอเมยวดี จำนวน 11 โรงเรียน

2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวม จำนวน 18 โรงเรียน

2.1) อำเภอโพธารอง	จำนวน 6 โรงเรียน
2.2) อำเภอโพธิ์ชัย	จำนวน 2 โรงเรียน
2.3) อำเภอหนองพอก	จำนวน 3 โรงเรียน
2.4) อำเภอเสลภูมิ	จำนวน 6 โรงเรียน
2.5) อำเภอเมยวดี	จำนวน 1 โรงเรียน

3) โรงเรียนเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวม จำนวน 30 โรงเรียน

3.1) อำเภอโพธารอง	จำนวน 11	โรงเรียน
3.2) อำเภอโพธิ์ชัย	จำนวน 3	โรงเรียน
3.3) อำเภอหนองพอก	จำนวน 4	โรงเรียน
3.4) อำเภอเสลภูมิ	จำนวน 11	โรงเรียน
3.5) อำเภอเมยวดี	จำนวน 1	โรงเรียน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

พินิจ ทางทอง (2550, น. 67) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งโรงเรียนต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วารุณี คำแก้ว (2550, น. 55) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน ส่วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้าน ความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านความต้องการความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

ชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนาและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551, น. 63) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่ อำเภอวังม่วงและ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เนตรหทัย ธรรมรงค์แสง (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาวุธราชการ และตำแหน่งตามสายงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการเฉลี่ย 24 ปี และมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่มากที่สุด คือ ร้อยละ 66.9 2) บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านความกระตือรือร้นมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ น้อยที่สุด 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกได้ดังนี้ 3.1) จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.2) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3.3 )จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.4) จำแนกตามอายุราชการ พบว่า บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.5) จำแนกตามตำแหน่งตามสายงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ประสงค์ ภาเรือง (2551) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู 33 เทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและพนักงานครู จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 203 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน และพนักงานครู จำนวน 191 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่ง ต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนและความเชื่อมั่นอย่างสูงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี การกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์กรชัดเจนร่วมกัน ใช้หลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาคเท่าเทียม ควรมีหลักการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและใช้หลักการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการบริหารผสมผสานกับหลักธรรมาภิบาล หลักศาสนา หลักมนุษยสัมพันธ์ร่วมกันกับหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

วีรศักดิ์ จักรสาร (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหารและเพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ที่สอดคล้องรองรับกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการจำนวนทั้ง 45 คน ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหารในปี 2550 ในช่วงที่ทำการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 อันดับ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความรักในงาน (Work Itself) ตามลำดับ แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร นั้น ควรดำเนินการในทุก ๆ ด้าน โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งหมายถึงความรู้ความสามารถและด้านการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

อังคณา บุญตาแสง (2552, น. 86-88) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

กนกพร แสงไกร (2553, น. 97-98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553, น. 67 - 69) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิกการศึกษา และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขต

บางกอกใหญ่ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 201 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการ 35 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครู ที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

สุหารัตน์ รักทองแดง (2553, น. 46-47) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ-ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้าน อื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติ และด้านความเสมอภาคในหน่วยงานตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏว่า ด้านที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลากรต้องการให้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกลาง และเสมอภาคกับทุกคน รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรต้องการให้มีการปรับเงินเดือนและค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

อนุศักดิ์ จิรจิตตานนท์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์การ

จริญญา ครูพิพรหม (2554, น. 77-78) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน เป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า ระดับแรงจูงใจ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบาย และการบริหารงาน ตามลำดับ สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรอยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมมาภิบาล ในการทำงาน มีความยุติธรรม และไม่ลำเอียงในการทำงาน

จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามสถานภาพ ในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาดูตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ณรงค์ สิมลา (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 323 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยกายภาพและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนารัตน์ สำชาติ (2554, น. 64) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลด ดังนี้ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและ

ให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ตามลำดับ

เพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม

งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

โดยรวมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจใน

ด้านของปัจจัยจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะงานปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ใน

ระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจ

ใน ทุกด้านของปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้าน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง ในการทำงานอยู่

ในระดับปานกลาง บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนที่มีอายุประสบการณ์ ในการ

ทำงานและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาพร อ่อนคำ (2557, น. 98 - 100) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ

มาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน และ

นโยบาย และการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่

ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 ตัว ดังนี้ 1) อายุ 2) รายได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการผันแปรการปฏิบัติงานของ

พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ร้อยละ 51.50

สรุปการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เล่มนี้ผู้

ศึกษาได้ศึกษาตามกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Abraham Maslow



## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการแล้วสร้างกรอบแนวคิดขึ้นมาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยนำแนวคิดของ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg. (1959, pp. 71 - 79) จำนวน 14 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ 7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 8) ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านสถานะทางอาชีพ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 11) ด้าน นโยบายและการบริหาร 12) ด้านความเป็นส่วนตัว 13) ด้านความมั่นคงในงาน 14) ด้านสิ่งแวดล้อม และแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร โดยนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Greenberg (1996 ; อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554, น. 20) 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกลึก และ ด้านบรรทัดฐาน มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. ด้านสถานะทางอาชีพ
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
11. ด้านนโยบายและการบริหาร
12. ด้านความเป็นส่วนตัว
13. ด้านความมั่นคงในงาน
14. ด้านสิ่งแวดล้อม

### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด  
เขต 3 ประกอบด้วย

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร
2. ด้านความรู้สึกลึก
3. ด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,653 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2557, น. 35)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มาโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

กำหนดให้

$n$	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$N$	=	จำนวนประชากร
$e$	=	ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดไม่เกิน 0.05

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{2,653}{1 + 2,653 (0.05)^2} && (3-2) \\
 &= 347.57
 \end{aligned}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณได้ 347.57 คน เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม ผู้ศึกษาจึงปัดเศษของกลุ่มตัวอย่างเป็น 348 คน

### 3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยของการศึกษา คือจากบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

#### 3.1.3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นชั้นภูมิแล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การจับสลากโดยรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการตามตารางที่ 1 มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเนื่องจากจำนวนประชากรเมื่อเทียบบัญญัติไตรยางค์ แล้วทำให้ค่าวิเคราะห์ทางสถิติเกิดความคลาดเคลื่อนหรือเบี่ยงเบน เนื่องจากบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนมีจำนวนมาก เพื่อให้เกิดความกระจายของข้อมูลและค่าทางสถิติ ดังนั้น จึงนำกลุ่มประชากรจัดเป็น 2 กลุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 50 เปอร์เซนต์ คือ กลุ่มที่ 1 จำนวน 174 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 ค(2) และพนักงานราชการทั่วไป 3) ครู (ลูกจ้างชั่วคราว) 4) นักการภารโรงและ กลุ่มที่ 2 จำนวน 174 คน ได้แก่ ครูผู้สอน แล้วจึงดำเนินการหาสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มดังตารางที่ 3.1

### ตารางที่ 3.1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกบุคลากรตามสายงาน

กลุ่ม	บุคลากร/แยกประเภท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	1.1 ผู้บริหาร	207	49
	1.2 ศึกษานิเทศก์ บุคลากร ทางการศึกษา มาตรา 38 ค	193	46
		(2) และพนักงานราชการ ทั่วไป	198
	1.3 ครู (ลูกจ้างชั่วคราว)	137	32
	1.4 นักการภารโรง		
	รวม	735	174
2	ครูผู้สอน	1,918	174
	รวม	1,918	174
	รวมทั้งหมด	2,653	348

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557, โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2557, ร้อยเอ็ด : สำเนา.

3.1.3.2 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยจัดกล่องพิมพ์รายชื่อเป็น 5 กล่อง แล้วดำเนินการจับสลากรายชื่อที่กล่องที่ละใบ เมื่อจับได้แล้วดำเนินการเขียนรายชื่อไว้แล้วนำไปใส่กล่องคืนเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเท่า ๆ กัน หากจับได้ชื่อเดิมก็ดำเนินการจับใหม่ จนกว่าจะครบ 348 คน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 14 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ 7) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านสถานะทางอาชีพ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 11) ด้านนโยบายและการบริหาร 12) ด้านความเป็นส่วนตัว 13) ด้านความมั่นคงในงาน 14) ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ Likert มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ด้านความรู้สึกรัก 3) ด้านบรรทัดฐาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ Likert มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสร้างขึ้นมาจาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรปรับปรุงจาก วรณิภา นิลวรรณ, 2544, น. 141-142) เป็นแบบสอบถามที่จะถามบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถาม

3.2.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง

3.2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

### 3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา และการวัดผลประเมิณผล โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) (ล้วน สายยศและ อังคณา สายยศ, 2539, น. 249) โดยกำหนดให้

เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ + 1

ไม่แน่ใจ มีค่าเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ - 1

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

3.3.1.1 นางสาวธาริณี มลาราม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) ตำแหน่ง นักทรัพยากรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 27 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.3.1.2 นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไว้วัย วุฒิการศึกษา คม. (วิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนโคกล่ามวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล

3.3.1.3 นางปวีณา วิงศ์สง่า วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

โดยจะนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป ไปใช้ทดลองใช้ (Try Out) กรณีที่ข้อคำถามใดไม่ถึง .66 วิจัยจะดำเนินการตัดออกหากข้อคำถามนั้นไม่กระทบกับวัตถุประสงค์หลัก หรืออาจปรับปรุงและหาค่า IOC ใหม่อีกครั้ง

3.3.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งได้ค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .940

3.3.3 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 348 คน

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.5.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.5.3 กำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

แรงงใจ/ความผูกพันมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
แรงงใจ/ความผูกพันมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
แรงงใจ/ความผูกพันปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
แรงงใจ/ความผูกพันน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
แรงงใจ/ความผูกพันน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

3.5.4 การวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วนำมาเทียบตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ (ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 121)

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงงใจ/ความผูกพันมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แรงงใจ/ความผูกพันมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แรงงใจ/ความผูกพันปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แรงงใจ/ความผูกพันน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แรงงใจ/ความผูกพันน้อยที่สุด

3.5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson ' s Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย ดังนี้

### ตารางที่ 3.2

#### ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r <sub>xy</sub>	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.5.6 ในกรณีแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ โดยการจัดกลุ่มข้อความ หรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะ หรือความหมายเดียวกันหรือใกล้เคียงกันและแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาคความ

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

3.6.1.1 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของ Cronbach โดยใช้

สูตรของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 117) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad (3-3)$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

$n$  คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ

$S_i^2$  คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ

$S_t^2$  คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ



3.6.1.2 หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จากสูตรการหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, น. 220) เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์  
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC คำนวณจากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-4)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่าง ข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.6.2 การวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

3.6.2.1 หาค่าเฉลี่ยของคะแนน ( $\bar{X}$ ) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.

124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (3-5)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3.6.2.2 หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (S.D.) มีสูตรดังนี้ (บุญชม

ศรีสะอาด, 2553, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (3-6)$$

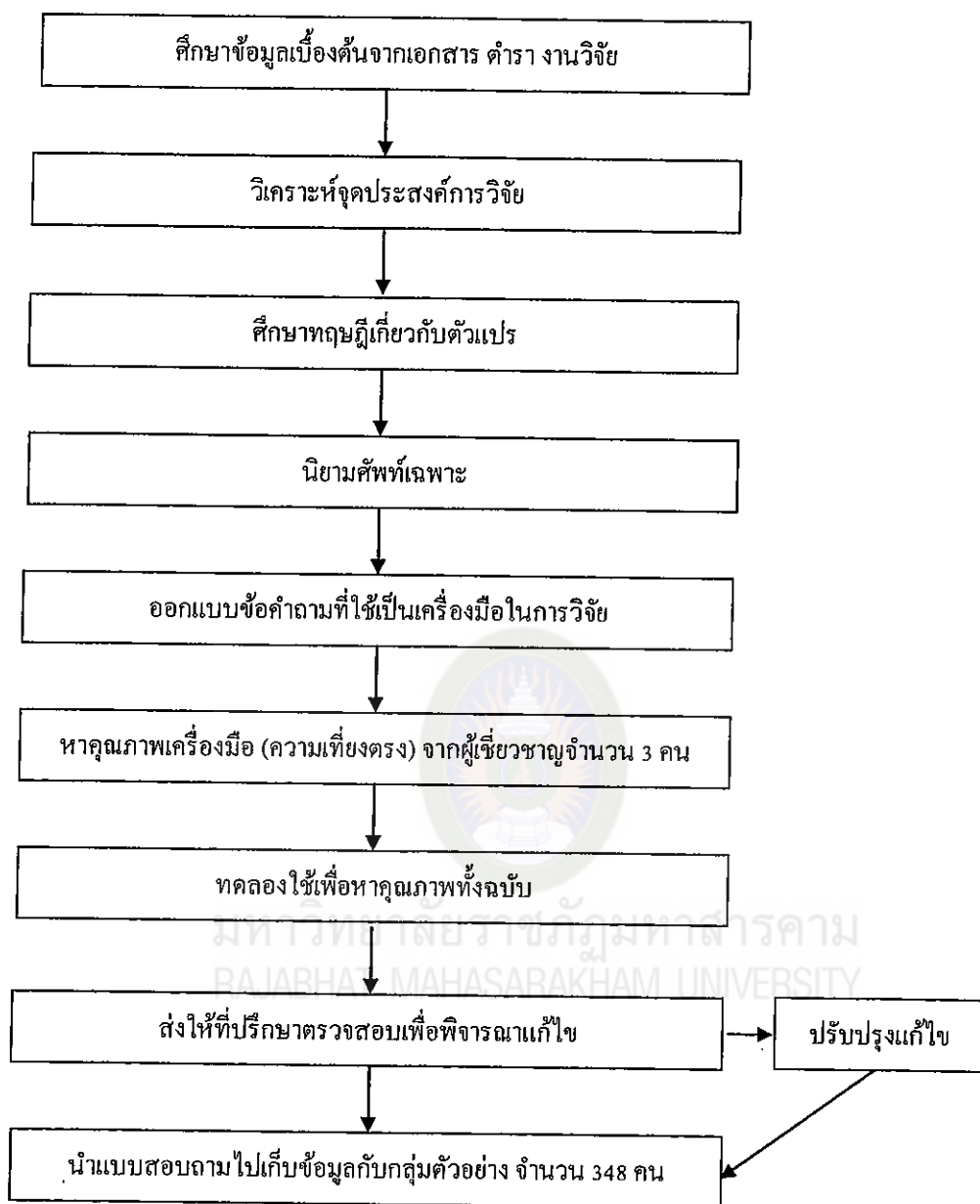
เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	$\sum$	แทน	ผลรวม

3.6.3 การวิเคราะห์ทดสอบข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson ' s Product Moment Correlation) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 130)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3-7)$$

เมื่อ	$r_{xy}$	เป็น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	เป็น	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)
	$\sum Y$	เป็น	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)
	$\sum XY$	เป็น	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum X^2$	เป็น	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1
	$\sum Y^2$	เป็น	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2
	N	เป็น	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะนำเสนอผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ในประเด็นดังนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง จำนวนคน
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$R_{xy}$	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
df	หมายถึง ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้

## 4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย จึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่ม	บุคลากร/แยกประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ผู้บริหาร	49	14.08
	1.2 ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 38 ก(2) และพนักงานราชการ ทั่วไป	46	13.21
		47	13.50
	1.3 ลูกจ้างชั่วคราว	32	09.19
	1.4 นักการภารโรง		
	รวม	174	50.00
2	ครูผู้สอน	174	50.00
	รวม	174	50.00
	รวมทั้งหมด	348	100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

#### ตารางที่ 4.2

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด  
เขต 3 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.71	0.55	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.43	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.61	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.78	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.64	0.56	มาก
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	3.13	0.68	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	3.23	0.65	ปานกลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.48	0.51	ปานกลาง
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.51	0.50	ปานกลาง
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.49	0.45	มาก
11. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.59	0.37	ปานกลาง
12. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.46	0.51	มาก
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.54	0.53	ปานกลาง
14. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.39	0.46	มาก
รวม	3.52	0.18	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด จำนวน 8 ด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) และด้านสถานะทางอาชีพ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยในระดับมาก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้านความเป็นส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.46$ ) ด้านสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.23$ ) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.13$ )

### ตารางที่ 4.3

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	3.55	0.98	มาก
2. การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.68	0.93	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.74	0.89	มาก
4. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.79	มาก
5. มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.85	มาก
รวม	3.71	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ท่านรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 3.55$ )

### ตารางที่ 4.4

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.94	มาก
2. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.94	มาก
3. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้มาติดต่อประสานงาน	3.81	0.89	มาก
4. ผู้บังคับบัญชานับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	3.63	0.90	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.77	0.92	มาก
6. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.65	0.90	มาก
รวม	3.72	0.43	มาก



จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้มาติดต่อประสานงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ( $\bar{X} = 3.77$ ) การ ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) การได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.65$ ) และผู้บังคับ บัญชาสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ท่าน ( $\bar{X} = 3.63$ )

#### ตารางที่ 4.5

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.70	0.96	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.59	0.90	มาก
3. งานที่รับผิดชอบท่านมีความถนัดและสามารถทำได้เป็นอย่างดี	3.42	1.07	ปานกลาง
4. งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน	3.74	0.90	มาก
รวม	3.61	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา งานที่ ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และงานที่ได้รับ มอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.59$ ) มีระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ งานที่ รับผิดชอบท่านมีความถนัดและสามารถทำได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.42$ )

#### ตารางที่ 4.6

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.87	0.85	มาก
2. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบเอง	3.80	0.79	มาก
3. มีอำนาจรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.67	0.76	มาก
รวม	3.78	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบเอง ( $\bar{X} = 3.80$ ) และท่านมีอำนาจรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.67$ )

#### ตารางที่ 4.7

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การมีโอกาสได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	3.41	0.59	ปานกลาง
2. การมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.72	0.91	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ	3.66	0.96	มาก
4. การได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษอบรมและศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.70	0.97	มาก
5. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานท่านเป็นไปด้วยความเป็นธรรม	3.71	0.95	มาก
รวม	3.64	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.72$ ) รองลงมา การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานท่านเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.70$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และมีระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.41$ )

#### ตารางที่ 4.8

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.35	1.04	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.19	1.20	ปานกลาง
3. การเบิกเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.27	1.10	ปานกลาง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับกับสภาพเศรษฐกิจ	2.72	1.32	ปานกลาง
รวม	3.13	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.35$ ) รองลงมา การเบิกเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.27$ ) ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ท่านได้รับมีความ

เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.19$ ) และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับกับสภาพเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 2.72$ )

#### ตารางที่ 4.9

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างยุติธรรม	2.75	1.32	ปานกลาง
2. การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานที่สูงขึ้น	3.49	0.86	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า	3.47	0.80	ปานกลาง
รวม	3.23	0.65	ปานกลาง

### มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมา ความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.47$ ) และการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.75$ )

#### ตารางที่ 4.10

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45	0.83	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและจริงใจต่อกัน	3.49	0.83	ปานกลาง
3. การทำงานของหน่วยงานท่านได้ทำงานเป็นทีม	3.52	0.81	มาก
รวม	3.48	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การทำงานของหน่วยงานท่านได้ทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.52$ ) ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและจริงใจต่อกัน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.45$ )

ราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

#### ตารางที่ 4.11

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสถานะทางอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	3.56	0.81	มาก
2. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.63	0.85	มาก
3. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี	3.51	0.84	มาก
4. อาชีพของท่านเป็นที่ต้องการในสังคม	3.37	0.96	ปานกลาง
รวม	3.51	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมา อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ( $\bar{X} = 3.56$ ) และอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี ( $\bar{X} = 3.51$ ) ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ อาชีพของท่านเป็นที่ต้องการในสังคม ( $\bar{X} = 3.37$ )

#### ตารางที่ 4.12

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร	3.51	0.90	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการปฏิบัติงานได้	3.34	0.89	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง	3.53	0.77	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาที่สุภาพ	3.61	0.69	มาก
รวม	3.49	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาที่สุภาพ ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ( $\bar{X} = 3.53$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ( $\bar{X} = 3.51$ ) และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 3.41$ )

## ตารางที่ 4.13

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. นโยบายของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.73	0.74	มาก
2. นโยบายของหน่วยงานท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.66	0.76	มาก
3. การบริหารงานของหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.51	0.73	มาก
รวม	3.59	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมา นโยบายของหน่วยงานท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และการบริหารงานของหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.51$ )

## ตารางที่ 4.14

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเป็นส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. การเดินทางไปทำงานของท่านสะดวก ปลอดภัย	3.39	0.77	ปานกลาง
2. ค่าใช้จ่ายในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.43	0.61	ปานกลาง
3. การมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.90	มาก
รวม	3.46	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเป็นส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ การมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.57$ ) ระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ค่าใช้จ่ายในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ( $\bar{X} = 3.43$ ) และการเดินทางไปทำงานของท่านสะดวก ปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.39$ )

#### ตารางที่ 4.15

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. การมีความรู้สึกว่าคุณงานของท่านมีความมั่นคง	3.49	0.87	ปานกลาง
2. การมีความรู้สึกว่าคุณงานของท่านมีความยั่งยืน	3.57	0.85	มาก
3. การมีความรู้สึกว่าคุณงานของท่านเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ	3.56	0.78	มาก
รวม	3.54	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีความรู้สึกว่าคุณงานของท่านมีความยั่งยืน ( $\bar{X} = 3.57$ ) รองลงมา การมีความรู้สึกว่าคุณงานของท่านเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 3.56$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การมีความรู้สึกว่าคุณงานของท่านมีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.49$ )



## ตารางที่ 4.16

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีห้องปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมกับบุคลากร	3.51	0.76	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ	3.34	0.77	ปานกลาง
3. หน่วยงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.32	0.82	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานออกเป็นสัดส่วน	3.39	0.79	ปานกลาง
รวม	3.39	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีห้องปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมกับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.51$ ) ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานออกเป็นสัดส่วน ( $\bar{X} = 3.39$ ) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และ หน่วยงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.32$ )

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

#### ตารางที่ 4.17

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.73	0.36	มาก
2. ด้านความรู้สึกลึก	3.64	0.41	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.73	0.43	มาก
รวม	3.70	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้งหมด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกลึก ( $\bar{X} = 3.64$ )

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

#### ตารางที่ 4.18

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้คนอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงาน	3.87	0.93	มาก
2. องค์กรให้ประโยชน์ที่มั่นคง ก้าวหน้าและภูมิใจ	3.76	1.01	มาก
3. ความเกรงกลัวหรือเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม	3.64	1.01	มาก
4. ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่อยู่กับองค์กร	3.66	0.92	มาก
5. ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรตลอดอายุราชการ/เกษียณ	3.74	0.86	มาก
6. ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงาน แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือตำแหน่งที่สูงกว่า	3.72	0.87	มาก
รวม	3.73	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้คนอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา องค์กรทำให้ประโยชน์ที่มั่นคง ก้าวหน้าและภูมิใจ ( $\bar{X} = 3.76$ ) ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรตลอดอายุราชการ/เกษียณ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงาน แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือตำแหน่งที่สูงกว่า ( $\bar{X} = 3.72$ ) ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่อยู่กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.66$ ) และความเกรงกลัวหรือเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ( $\bar{X} = 3.64$ )

#### ตารางที่ 4.19

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความรู้สึก จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. เห็นพ้องกับเป้าหมายองค์กร	3.73	0.87	มาก
2. เห็นพ้องกับค่านิยมหรือความเชื่อของหน่วยงาน	3.67	0.86	มาก
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่	3.64	0.88	มาก
4. ความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานตามแนวทางหน่วยงาน	3.57	0.88	มาก
5. ชื่นชอบและยอมรับระบบหน่วยงาน เช่น การปกครองการทำงาน การประสานงาน เป็นต้น	3.59	0.95	มาก
6. รู้สึกภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือคนอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่าน	3.65	0.96	มาก
รวม	3.64	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เห็นพ้องกับเป้าหมายองค์กร ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมา เห็นพ้องกับค่านิยมหรือความเชื่อของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.67$ ) รู้สึกภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือคนอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของ

ท่าน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ชื่นชอบและยอมรับระบบหน่วยงาน เช่น การปกครอง การทำงาน การประสานงาน เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.59$ ) และความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานตามแนวทางหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.57$ )

#### ตารางที่ 4.20

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านบรรทัดฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ความเป็นกลุ่มบุคคลเดียวในองค์กร	3.81	0.94	มาก
2. มนุษยสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.66	0.94	มาก
3. ความยินดีในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	3.81	0.89	มาก
4. การทำงานเป็นทีมในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจ	3.63	0.90	มาก
5. การมีระบบอาวุโสตามลำดับระบบราชการ	3.77	0.92	มาก
6. การทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ	3.72	0.91	มาก
รวม	3.73	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นกลุ่มบุคคลเดียวในองค์กร และความยินดีในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมา การมีระบบอาวุโสตามลำดับระบบราชการ ( $\bar{X} = 3.77$ ) การทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.72$ ) มนุษยสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $\bar{X} = 3.66$ ) และการทำงานเป็นทีมในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจ ( $\bar{X} = 3.63$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation ( $r$ ) ในการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามคือกลับกัน ถ้าค่าเป็นศูนย์ (0) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกันไม่สัมพันธ์กันหรือไม่แปรผันร่วมกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง จากค่า Correlation Coefficient มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle, 1998, p. 118)

#### ตารางที่ 4.21

ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า xy	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi - Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูง มากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปเข้าสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และกรรมกร์ สุขเกษม, 2536, น. 25)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 14 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จ ในงานที่ทำ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความ รับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ด้านความรู้สึก 3) ด้านบรรทัดฐาน ดังแสดงในตาราง 12

สัญลักษณ์ที่ใช้ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

X หมายถึง ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

- X<sub>1</sub> หมายถึง ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
- X<sub>2</sub> หมายถึง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- X<sub>3</sub> หมายถึง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- X<sub>4</sub> หมายถึง ด้านความรับผิดชอบ
- X<sub>5</sub> หมายถึง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- X<sub>6</sub> หมายถึง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
- X<sub>7</sub> หมายถึง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- X<sub>8</sub> หมายถึง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- X<sub>9</sub> หมายถึง ด้านสถานะทางอาชีพ
- X<sub>10</sub> หมายถึง ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- X<sub>11</sub> หมายถึง ด้านนโยบายและการบริหาร
- X<sub>12</sub> หมายถึง ด้านความเป็นส่วนตัว
- X<sub>13</sub> หมายถึง ด้านความมั่นคงในงาน
- X<sub>14</sub> หมายถึง ด้านสิ่งแวดล้อม
- X<sub>รวม</sub> หมายถึง โดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Y หมายถึง ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Y<sub>1</sub> หมายถึง ด้านการคงอยู่กับองค์กร

Y<sub>2</sub> หมายถึง ด้านความรู้สึกรัก

Y<sub>3</sub> หมายถึง ด้านบรรทัดฐาน

Y<sub>รวม</sub> หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

#### ตารางที่ 4.22

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Yรวม
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (X1)	-.502	-.521	.621*	.510
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X2)	-.562	-.525	-.879**	.790**
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X3)	.528	-.520	-.582	-.548
ด้านความรับผิดชอบ (X4)	.532	-.544	.555	.525
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X5)	-.510	-.637	.603	.661**
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ (X6)	.533	-.555	-.549	-.580
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (X7)	-.568	.514	.628*	.552
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X8)	-.635*	-.508	.723**	.563
ด้านสถานะทางอาชีพ (X9)	.533	.615*	-.596	.526
ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X10)	-.501	-.560	-.515	-.545
ด้านนโยบายและการบริหาร (X11)	.542	-.610*	.590	.513
ด้านความเป็นส่วนตัว (X12)	.506	.523	.719**	.653
ด้านความมั่นคงในงาน (X13)	.506	.581	.546	.580
ด้านสิ่งแวดล้อม (X14)	.537	.500	.509	.525
โดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (Xรวม)	-.552	-.525	.738**	.668**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .668 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $X_1$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .510 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .621 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.521 และด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.502

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เท่ากับ .790 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ -.879 รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.562 และด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.525

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.548 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.582 รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .528 และด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.520

ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .525 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .555 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.544 และด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $Y_1$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .532

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $X_5$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .661 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.637 รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .603 และด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $Y_1$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.510

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ( $X_6$ ) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.580 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.555 รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน ( $Y_3$ ) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.549 และด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $Y_1$ ) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ -.533





ด้านสิ่งแวดล้อม ( $X_4$ ) กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .525 เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกรัก (Y<sub>1</sub>) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .537 รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน (Y<sub>3</sub>) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .509 และด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y<sub>2</sub>) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .500

#### ตารางที่ 4.23

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จำนวนความถี่ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.	การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	16
2.	ในการเลื่อนตำแหน่งยังมีระบบอุปถัมภ์ทำให้คนทำงานขาดแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน	14
3.	เจ้าหน้าที่ควรตระหนักถึงการให้ความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม	10
4.	ควรปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด	8
5.	ความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ที่การทำงานตามระยะเวลาที่นานพอสมควร	3

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ 1) การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวนความถี่เท่ากับ 16 2) ในการเลื่อนตำแหน่งยังมีระบบอุปถัมภ์ทำให้คนทำงานขาดแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน จำนวนความถี่เท่ากับ 14 3) เจ้าหน้าที่ควรตระหนักถึงการให้ความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม จำนวนความถี่เท่ากับ 10 4) ควรปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด จำนวนความถี่เท่ากับ 8 5) ความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ที่การทำงานตามระยะเวลาที่นานพอสมควร จำนวนความถี่เท่ากับ 3

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ



#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5.1.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

## 5.2 สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

## 5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,653 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2557, น. 35)

5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 348 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727 )

## 5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 5 = สูงมาก 4 = สูง 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 5 = สูงมาก 4 = สูง 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

## 5.5 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

5.5.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเงินและผลประโยชน์ รองลงมาคือด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม

5.5.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทั้งหมด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมาคือ และด้านความรู้สึกลึกซึ้ง

5.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

5.5.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รองลงมาคือ ในการเลื่อนตำแหน่งยังมีระบบอุปถัมภ์ทำให้คนทำงานขาดแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ควรตระหนักถึงการให้เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม ควรปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด และความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ที่การทำงานตามระยะเวลาที่นานพอสมควร

## 5.6 อภิปรายผล

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ จักรสาร (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก**

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ สิมลา (2554) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ ทางทอง (2550, น. 67) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 โดยรวมและรายค้ำอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551, น. 63) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่ อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของจริญญา ครุพิพรหม (2553, น. 77-78) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร แสงไกร ( 2553, น. 97-98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจในระดับมาก และมีแรงจูงใจในด้านของปัจจัยจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร อ่อนคำ (2557, น. 98 - 100) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา บุญตาแสง (2552, น. 86-88) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553, น. 67 - 69) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ทั้งนี้เป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และมีอำนาจที่รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นต้น

**สมมติฐานที่ 2** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนซิงคเนกิ้น จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด จำแนกตามสถานภาพ ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกได้ดังนี้ 1) จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน 2) จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ทุกคู่ โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนและความเชื่อมั่นอย่างสูงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุศักดิ์ จิรจิตตานนท์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี คำแก้ว (2550, น. 55) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าทุกขปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน (2554) การศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเคอินดัสตรี จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ เป็นเพราะ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือด้านการคงอยู่กับองค์กร เช่น ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้คนอื่นให้คนอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงาน เป็นองค์กรที่ให้ประโยชน์ที่มั่นคง ก้าวหน้าและภูมิใจ เป็นต้น

**สมมติฐานที่ 3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ ลำชาติ (2554, น. 64) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ดังนี้ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร อ่อนคำ (2557, น. 98 - 100) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องสุชาร์รัตน์ รักทองแดง (2553, น. 46-47) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและ ลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านของปัจจัยจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในทุกด้านของปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงานและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน (2554) การศึกษาวิจัยถึงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเคอินดัสตรี จำกัดผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้โดยศึกษาค้นคว้าบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ไม่สอดคล้องกันศร แสงศรีจันทร์ (2550, น. 75-77) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ ได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู่ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้มาติดต่อประสานงาน เป็นต้น

## 5.7 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

### 5.7.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.7.1.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในเรื่องปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และรับอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน

5.7.1.2 สร้างการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรภายในองค์กรเดียวกัน เช่น การยอมรับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่อราชการ มีการยกย่องชมเชยในองค์กร

5.7.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น ไปในเรื่อง การคงอยู่กับองค์กร เช่น การแนะนำให้คนอื่นมาทำงานในหน่วยงาน เป็นต้น ด้านบรรทัดฐาน เช่น ความเป็นกลุ่มบุคคลเดียวกันในองค์กร และทำงานตามความสามารถ เป็นต้น

5.7.1.4 เร่งแก้ไขความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคคล โดยเฉพาะเรื่องความยินดีและเต็มใจที่จะทำตามแนวทางหน่วยงาน ความชื่นชอบและการยอมรับระบบของหน่วยงาน

5.7.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจทั้ง 14 ด้าน และความผูกพัน 3 ด้าน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น กำหนดนโยบาย วิธีการ และการบริหารในแผนพัฒนาเพื่อส่งเสริมทุกปัจจัย

5.7.1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรเพิ่มแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม

### 5.7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป


5.7.2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทำให้มีความจำกัดในส่วนของพื้นที่การวิจัยรวมทั้งประชากรที่ใช้ในการวิจัยดังนั้นเพื่อให้เกิดความแตกต่างจึงควรศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ

5.7.2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5.7.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ  
ผูกพันต่อองค์กรต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



**บรรณานุกรม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กนกพร แสงไกร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรกช ใจซื่อตรง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บจม. ธนาคารกสิกรไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557. ร้อยเอ็ด : สำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). นโยบาย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู โรงเรียนอนุบาลร่มไม้.” (ปริญญาโทนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริญญา ครุพิพรม. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิริยา สุขสละ. (2552). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัท ขนส่ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ, เอกสารประกอบการศึกษาวิชา ทม. 722 การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม  
นวนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ สิมลา. (2554). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เขต 2. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). ราชบุรี :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2552). การตั้งเป้าหมายและสร้างแรงงูใจ. กรุงเทพฯ : สยามการพิมพ์.

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย  
อลงกรณ์.

ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน  
อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาติวี วีระวงษ์. (2551). แรงงูใจในการปฏิบัติของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานกองซ่อมบำรุง  
อากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ภายในสถานจอตรง  
ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ. (ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

นันทิกานต์ บุตรบาล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.  
(ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระ  
บรมราชูปถัมภ์.

เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาดุสิตเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี  
: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุบลราชธานี.
- พนารัตน์ สำราลี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พินิจ ทางทอง. (2550). แรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พินสุดา สิริขันธ์ศรี. (2546). การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจิต เสวีวัฒน์. (2554). แรงงูใจในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวชุมชน  
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการงูใจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : SK BOOKNET.
- รัชนก มูลเหตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบิน  
ไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรศักดิ์ จักรสาร. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศักดิ์ ชัย ภักดีฉนวน. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุจิตรา วงษ์ศักดิ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุชารัตน์ รักทองแดง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุภาพร อ่อนคำ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). จิตวิทยาการการจัดการองค์การอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อนุศักดิ์ จิรจิตตานนท์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครปฐม. (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อังคณา บุญตาแสง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Buchanan. (1974). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Manangement In Work Organization" Administrative Science Quarterly.

Davis. (1981). Education Measurement and Their Interpretation. California : Wadsworth .

Herzberg. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons.

March and Manari. (1977). Organization Commitment and Turnover : A Prediction Stud. Administrative Science Quarterly.

Meyer and Allen. (1997). Commitment in the wolkplace. California : Sage Publications.

Mowday. (1982). Employee - Organization Linkages : The Psychology of Commitment. Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press.


Steer. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative. Science Quarterly.

Yamane and Taro. (1973). Statistics an Introductory Analysis. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถามวิจัย

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3  
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นความคิดเห็นส่วนบุคคลผู้ศึกษาถือเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กรหรือบุคคล
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
4. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
  - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
5. ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สุปรียา ศรีเตชะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์/บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ

ความหมายของค่าคะแนน

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ					
1.1 ท่านสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
1.2 ท่านรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้					
1.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
1.4 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.5 ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
2.2 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้มาติดต่อประสานงาน					
2.4 ผู้บังคับบัญชานับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
2.5 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
คิดเห็นของท่าน					
2.6 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของ ท่าน					
3.3 งานที่รับผิดชอบท่านมีความถนัดและสามารถทำได้ เป็นอย่างดี					
3.4 งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
4.2 ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ ท่านรับผิดชอบเอง					
4.3 ท่านมีอำนาจรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด					
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
5.1 ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น					
5.2 ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.3 ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ					
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมและศึกษาดู งานเพื่อพัฒนาตนเอง					
5.5 การพิจารณาความคิดความชอบในหน่วยงานท่านเป็นไป ด้วยความเป็นธรรม					
ปัจจัยอื่นๆ					



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	<b>6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์</b>				
6.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					
6.2 ค่าตอบแทนนอกเวลาที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
6.3 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่า เรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
6.4 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ					
<b>7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า</b>					
7.1 การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่าง ยุติธรรม					
7.2 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ภายในหน่วยงานที่สูงขึ้น					
7.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านมีโอกาสได้รับ ความก้าวหน้า					
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
8.1 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
8.2 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและจริงใจต่อกัน					
8.3 การทำงานของหน่วยงานท่านได้ทำงานเป็นทีม					
<b>9. ด้านสถานะทางอาชีพ</b>					
9.1 อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม					
9.2 อาชีพของท่านเป็นที่อาชีพที่มีเกียรติ					
9.3 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี					
9.4 อาชีพของท่านเป็นที่ต้องการของคนในสังคม					
<b>10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
10.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
บริหาร					
10.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการปฏิบัติงาน ได้					
10.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
10.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกรีฑาที่สุภาพ					
11. ด้านนโยบายและการบริหาร					
11.1 นโยบายของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน					
11.2 นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้					
11.3 การบริหารงานของหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ					
11.4 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน ท่านมีความชัดเจน					
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
12.1 การเดินทางไปทำงานของท่านสะดวก ปลอดภัย					
12.2 ค่าใช้จ่ายจากการเดินทางไปทำงานเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
12.3 ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
13. ด้านความมั่นคงในงาน					
13.1 การมีความรู้สึกที่หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง					
13.2 การมีความรู้สึกที่หน่วยงานของท่านมีความยั่งยืน					
13.3 การมีความรู้สึกที่หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ น่าเชื่อถือ					
14. ด้านสภาพแวดล้อม					
14.1 หน่วยงานของท่านมีห้องปฏิบัติงานเพียงพอและ เหมาะสมกับบุคลากร					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14.2 หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ					
14.3 หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
14.4 หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงานออกเป็นสัดส่วน					

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
1.1 ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้คนอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงาน					
1.2 องค์กรให้ประโยชน์ที่มั่นคง ก้าวหน้าและภูมิใจ					
1.3 ความเกรงกลัวหรือเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม					
1.4 ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร					
1.5 ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรตลอดอายุราชการ/เกษียณ					
1.6 ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานในหน่วยงาน แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือตำแหน่งสูงกว่า					
2. ด้านความรู้สึก					
2.1 เห็นพ้องกับเป้าหมายขององค์กร					
2.2 เห็นพ้องกับค่านิยมหรือความเชื่อของหน่วยงาน					
2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่					

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.4 ความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานตามแนวทางหน่วยงาน					
2.5 ชื่นชอบและยอมรับระบบหน่วยงาน เช่น การปกครองการทำงาน การประสานงาน เป็นต้น					
2.6 รู้สึกภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกหรือคนอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่าน					
3. ด้านบรรทัดฐาน					
3.1 ความเป็นกลุ่มบุคคลเดียวกันในองค์กร					
3.2 มนุษยสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและองค์การ					
3.3 ความยินดีในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อองค์กร					
3.4 การทำงานเป็นทีมในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจ					
3.5 การมีระบบอาวุโสตามลำดับระบบราชการ					
3.6 การทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	43

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## Item-Total Statistics


	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	173.68	262.943	.652	.938
a2	173.80	256.985	.737	.936
a3	173.70	258.523	.730	.937
a4	173.88	257.856	.723	.937
a5	173.75	257.167	.870	.936
a6	173.40	264.297	.566	.938
a7	173.68	259.404	.795	.937
b1	173.68	258.687	.771	.937
b2	173.73	257.897	.823	.936
b3	173.75	257.526	.791	.936
b4	173.58	264.969	.477	.938
b5	174.35	248.387	.756	.936
b6	174.15	251.105	.777	.936
c1	173.78	258.179	.898	.936
c2	173.78	258.179	.898	.936
c3	173.88	254.369	.891	.935
c4	173.85	254.695	.863	.936
c5	173.88	254.010	.908	.935
c6	174.00	252.359	.913	.935
d1	173.88	256.010	.865	.936
d2	173.83	256.353	.823	.936
d3	173.88	255.702	.826	.936
d4	173.93	254.789	.848	.936
d5	173.80	257.190	.890	.936
d6	173.83	257.481	.887	.936
e1	173.83	257.481	.887	.936

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e2	173.75	258.500	.797	.936
e3	173.80	257.856	.853	.936
e4	173.85	256.336	.785	.936
e5	173.80	257.856	.853	.936
e6	174.13	285.189	-.469	.945
f1	174.35	279.567	-.218	.945
f2	174.25	266.859	.186	.942
f3	174.20	268.779	.141	.942
f4	174.50	265.128	.229	.941
f5	174.70	269.856	.086	.943
f6	174.18	275.635	-.100	.942
g1	174.45	270.869	.075	.942
g2	174.20	270.062	.121	.941
g3	174.55	270.356	.120	.941
g4	174.35	271.874	.030	.943
g5	174.75	274.397	-.045	.943
g6	174.25	268.962	.149	.941

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
178.13	273.856	16.549	43





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป.ว 0109 / 2559



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ. เมือง จ. มหาสารคาม 44000

28 เมษายน 2559

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน นางปาริชาติ วงศ์สง่า

ด้วย นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ รหัสประจำตัว 568260190101 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ” เพื่อให้การวิจัย  
ดำเนิน ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่น ๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุทธาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 3555

ที่ รศรป.ว 0109 / 2559



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ. เมือง จ. มหาสารคาม 44000

28 เมษายน 2559

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไว้ย

ด้วย นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ รหัสประจำตัว 568260190101 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ” เพื่อให้การวิจัย  
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่น ๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุทธสาร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4372-3555



ที่ รศรป.ว 0109 / 2559

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ. เมือง จ. มหาสารคาม 44000

28 เมษายน 2559

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวธาริณี มลาราม

ด้วย นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ รหัสประจำตัว 568260190101 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ” เพื่อให้การวิจัย  
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่น ๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 3555

ที่ รศรป.ว 0111 / 2559



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ. เมือง จ. มหาสารคาม 44000

28 เมษายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย  
เรียน

ด้วย นางสาวสุปรียา ศรีเทศะ รหัสประจำตัว 568260190101 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ” เพื่อให้การวิจัย  
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต  
ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม  
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุทธาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 3555

ที่ รศรป.ว 0111 / 2559



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ. เมือง จ. มหาสารคาม 44000

28 เมษายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย  
เรียน

ด้วย นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ รหัสประจำตัว 568260190101 นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ” เพื่อให้การวิจัย  
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้  
ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 3555

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุปรียา ศรีเตชะ
วันเกิด	21 กรกฎาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 27/1 หมู่ 11 บ้านโนนรัง ตำบลหนองสองห้อง อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY