



แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม
ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ปฏิมากร ทิพลีศ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม
ศิลปะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ปฏิมากร ทิพลีศ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

WORK MOTIVATION AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
THE MEMBERS OF KUT NA KHAM ARTS AND CRAFTS SUPPORT CENTER,
CHAROENSILP DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

BY

PATIMAKORN THIPLERT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านภูคณาชาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปฏิมากร ทิพลเลิศ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัด สกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนประชาชนสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัด สกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทดแทนที่ แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปฏิมากร ทิพลีศ

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ปฎิมากร ทิพเลิศ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม 2) เพื่อเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม เมื่อจำแนก ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม 4) เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 197 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

2. ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\beta=.373$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=.314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\beta=.277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\beta=.190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ ($\beta=.129$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.620 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00

4. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม

TITLE Work Motivation Affecting the Organizational Commitment of the Members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, Charoensilp District, Sakon Nakhon Province

AUTHOR Patimakorn Thiplert

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisarn

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2021

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of work motivation and organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, 2) to compare the organizational commitment levels of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center on the basis of their personal traits, 3) to examine the influences of work motivation on the organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, and 4) to explore and gain guidelines on developing the organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center. Obtained through simple random sampling, the samples consisted of 197 members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center. A questionnaire was used as an instrument for data collection and statistics employed for data analysis incorporated frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. Work motivation of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 3.98$). Likewise, their organizational commitment, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 4.19$).

2. Comparing the organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, Charoensilp District, Sakon Nakhon Province, it was found that the members whose length/duration of their membership differed significantly had varied organizational commitment at .05 statistical level. However, the members with different genders, ages, educational backgrounds and marital statuses did not have varied organizational commitment at .05 statistical level of significance.

3. Regarding work motivation, it was found that the co-workers' relations to perform their jobs ($\beta=.373$), respectability ($\beta=.314$), office environment ($\beta =.277$), responsibility for the jobs ($\beta=.190$), extra pays and incomes ($\beta =.129$) significantly influenced on the organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, Charoensilp District, Sakon Nakhon Province at .05 statistical level with the predictive power of .620. These elements altogether could be used to correctly predict the organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, Charoensilp District, Sakon Nakhon Province 62%.

4. These guidelines were given for developing work motivation and the organizational commitment of the members of Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center, Charoensilp District, Sakon Nakhon Province: the Center should promote work motivation and the organizational commitment of the Center's members by boosting their confidence in their future of working for this organization with incentives such as better pays and opportunity to professional progress; suitable office environment, and good facilities, tools, or materials should be qualitatively and sufficiently provided.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Kut Na Kham Arts and Crafts Support Center

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	24
บริบทศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	124
สรุปผลการวิจัย	124
อภิปรายผลการวิจัย	130
ข้อเสนอแนะการวิจัย	136
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	150
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	169
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	172
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	183
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	185
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา	191
ประวัติย่อของผู้วิจัย	195

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 วิธีจัดกิจกรรมจิตใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y	48
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	82
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	84
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	85
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ	86
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	87
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	88
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	89
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนและรายได้	91
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	92
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	93
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	94
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจ ทูมเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	95
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	96
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	98
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	99
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส	100
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก	101
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	102
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	103
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับนานาชาติ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร	106
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับนานาชาติ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร	108
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	110
27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	111

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นหนึ่งในปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร จากคำกล่าวนี้จะเห็นได้ชัดว่าคนหรือพนักงานในองค์กรมีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพให้แก่องค์กร โดยจะดูได้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มาก องค์กรเหล่านี้มุ่งมั่นในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการพูดถึง “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ (Intangible Asset) และเป็นทรัพยากรที่แต่ละองค์กร จะมีขีดความสามารถที่แข่งขันกันได้อย่าง องค์กรทั้งทางภาครัฐและเอกชนต่างมีแนวทางในการจัดการองค์กรและ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญสองส่วน คือ การวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (กานดา จันท์แย้ม, 2556)

การบริหารงานในองค์กรโดยทั่วไป ประกอบด้วยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักรกล (Materials and Machines) และการจัดการ (Management) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดแตกต่างกัน โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้ง 4 คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถและมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ในปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ทุกกิจกรรมขององค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553)

ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อ องค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อ การสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพ และคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสุข ในการทำงานนั้นเชื่อว่ามีความผูกพันกับองค์กร (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่ง ที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (ณัช อุษาคณารักษ์, 2554)

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจที่ดีย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ใน ทางตรงข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจ ไม่อุทิศตนและทุ่มเทตามที่ควรจะเป็น ผลการ ปฏิบัติงานก็ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ จากความสำคัญดังกล่าว จึงได้มี นักวิชาการให้ความสำคัญและศึกษาไว้อย่างมากมาย เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก โดยทฤษฎีนี้สามารถอธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย พื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบกับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะ ตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับ งาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ได้แก่ ลักษณะงาน เงินเดือนและ สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน การจัดการ และการบริหารองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานะของอาชีพ สภาพการ ทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มี ผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรก็จะมี ความจงรักภักดีและผูกพัน ต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความพยายามอย่างมากในการ

ทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน รวมไปถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะยินดีทำเพื่อองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมุ่งปฏิบัติในทางมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร (สมคิด บางโม, 2557)

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพแห่งนี้ตั้งอยู่ที่บ้านกุดนาขาม ตำบลเจริญศิลป์ กิ่งอำเภोजังหวัดสกลนคร ศูนย์ศิลปาชีพแห่งนี้เริ่มมาจากการที่ราษฎรบ้านกุดนาขามร้องทุกข์ว่าที่ดินบริเวณนี้เพาะปลูกไม่ได้ผล เพราะฤดูฝนน้ำท่วมส่วนฤดูแล้งน้ำก็แห้งหมดจนราษฎรในหมู่บ้านต้องอพยพไปทำงานรับจ้างในจังหวัดอื่น ๆ จึงขอพระราชทานพระมหากรุณาให้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงสนับสนุนการสร้างอ่างเก็บน้ำขึ้นที่ห้วยนกเค้า อันเป็นแหล่งน้ำดื่มน้ำใช้ของราษฎร ห่างจากหมู่บ้านราว 5 กิโลเมตร ศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม มีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในศูนย์ศิลปาชีพทั้งหมด 18 แผนก โดยมีสมาชิกในศูนย์ศิลปาชีพ จำนวน 282 คน จากสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่ส่งผลกระทบต่อความจำเป็นสินค้าและรายได้ของสมาชิกที่ลดลง ทำให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กรของศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากว่าสมาชิกสามารถปรับตัวในด้านบวก ก็จะเกิดขึ้นผลดีต่อองค์กรแต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปส่งผลในด้านลบ คือ สมาชิกจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าสมาชิกอาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า (ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาถึง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภोजังหวัดสกลนคร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยได้มุ่งทำการศึกษาว่า ความผูกพันในองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภोजังหวัดสกลนคร แตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงาน ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภोजังหวัดสกลนคร หรือไม่

ส่งผลต่อกันอย่างไรซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในการนำข้อมูลนี้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจสูงสุดต่อการทำงาน และมีจิตสำนึกรักองค์กร อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานตลอดจนเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร หรือไม่
4. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุตนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

2. ทำให้ทราบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

4. ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนครสามารถนำ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 403 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 297 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie D.W. Morgan (อ้างถึงใน นพพร ธนะชัยพันธ์, 2555) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 สถานภาพ

2.1.1.5 ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก

2.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.1.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.1.2.2 การยอมรับนับถือ

2.1.2.3 ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2.4 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

2.1.2.5 ความก้าวหน้าในสายงาน

2.1.2.6 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.1.2.7 ค่าตอบแทนและรายได้

2.1.2.8 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ประกอบด้วย

2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร

2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร

2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ
ขององค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอ
เจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการดำเนินการวิจัย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2562
ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (Herzberg, 1959, pp. 113-115
อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-175) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กร ของ Steers (1977, pp. 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการ
วิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่ง
หมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเฉพาะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ให้นียมคัพทเฉพาะไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่แสดงถึงความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ มีความเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป โดยแสดงออกได้ทางพฤติกรรม การแสดงความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความ พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การแสดงความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมี ความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิด แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่สำเร็จโดยเกิดจาก ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน และผลของงานสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมถึงประชาชนภายนอก และได้รับการยกย่องชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ

2.3 ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

2.4 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานอย่างแท้จริง

2.5 ความก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

2.6 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลในหน่วยงาน

2.7 ค่าตอบแทนและรายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำและรายได้พิเศษของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับตลอดจนสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำงานล่วงเวลา และความสะดวกสบายที่เกิดจากการช่วยเหลือของหน่วยงาน

2.8 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงกฎระเบียบที่ไม่ขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุไม่เกิน 30 ปี 2) อายุ 31-45 ปี 3) อายุ 46-60 ปี และ 4) มากกว่า 60 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษาตอนต้น 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 4) ปวส./อนุปริญญา และ 5) ปริญญาตรีขึ้นไป

3.4 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรสของประชากรกลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่าร้าง

3.5 ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก หมายถึง ระยะเวลาที่ประชากรกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี และ 4) มากกว่า 15 ปี

4. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัย ในด้านซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. บริบทศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในแวดวงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คำว่าความผูกพันต่อองค์การในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า Commitment ซึ่งแปลว่า คำมั่นสัญญา และEngagement แปลว่า ความผูกพันการหมั่นและสัญญาโดยคำในภาษาอังกฤษทั้งสองคำนั้นสามารถนำมาใช้แทนกันได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารบทความทางวิชาการขององค์กรวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะขอยกตัวอย่างของความหมายพอสังเขป ดังนี้

Steers (1977, pp. 46-75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก

ในองค์กร

Allen and Meyer (1990, p. 1 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพันสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Werbel and Gould (1984, p. 12) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร และ Rusbult and Farrell (1983, p. 431) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะยังคงอยู่กับองค์กร และมีความรู้สึกยึดมั่นทางใจต่อองค์กร

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร และผลที่ตามมาคือ ความอดุสสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Theresa Welbome (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, หน้า 8) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่ตนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในบทบาทที่ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่น ๆ โดยบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) พนักงานจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้
2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Role) พนักงานจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย
3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) พนักงานค้นคิดความคิด

ใหม่ ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามที่คิดไว้

4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) พนักงานทำสิ่งที่ตน
อยากพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน พวกเขาเรียนรู้ นำไปปฏิบัติ
ทำให้เกิดเป็นทักษะมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ไป

5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร (Organization Member Role)
พนักงานทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัท ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของ
ทีมงานเช่นกัน

Charlie Watts (2003 อ้างถึงใน สมชีน นาคพลัง, 2547, หน้า 8)

ความผูกพันของพนักงาน คือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จ
ขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา
สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งที่เป็นที่พนักงานจะ
แสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวังแทน
และภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ
และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร
หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการ
ยอมรับเป้าหมายค่านิยม ขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความ
แน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท (2549, หน้า 41) กล่าวว่า Employee Engagement
คือ ความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและส่งผลถึงความอุทิศทุ่มเทให้แก่
องค์กร ดังนั้น องค์กรที่ชาญฉลาดจึงต้องเข้าใจลักษณะ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน
ทั้งพนักงานประจำและพนักงานจ้างในลักษณะแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราวรวมทั้งให้
ความสำคัญและหาวิธีการบริหารคนที่เหมาะสม

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปคือ ความรู้สึกอันดี
ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อ
เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน
เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ซูติรัตน์ ชมพู่รัตน์ (2552, หน้า 5) กล่าวไว้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของขององค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

เครือวัลย์ เปี่ยมรอด (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นตัวเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรทำให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของขององค์กร

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากองค์กรได้

สุวรรณี ศรีพลหงษ์ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มักจะมีความผูกพันกันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การมีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้นเป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาได้รับความสนใจภายหลังที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์การที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 1985 (Ferguson, 2005, 88 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ภายหลังจากนั้น Kahn (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากโครงสร้างทางบทบาทต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือแรงจูงใจภายใน แต่ความผูกพันของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลากระบวนการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึกผูกพันของพนักงาน มิติด้านการเรียนรู้ การคิด หรือความผูกพันของพนักงานเป็นความพยายามของสมาชิกในองค์การที่มีต่องานและองค์การ ซึ่งความผูกพันพนักงานจะแสดงออกมทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้กันมากในวันนี้ คือ แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003, p. 6 อ้างถึงใน สภาว สำนายคอง, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงาน ได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก กล่าวคือ การที่คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอยากบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์การใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์การนี้ ถ้ามีความผูกพันรักองค์การ เขาจะรู้สึกภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรมและพูดถึงองค์การในทางที่ดีและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์การ หากมีองค์การอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไปเพราะรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่นี่ ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันกับองค์การได้จากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือ อยู่อย่างเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำงานรับใช้องค์การ ไม่ใช้การอยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์การ อยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ (Ideal) ของคนในองค์การที่ต้องการ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture / Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับ

ผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ดีอันดับ
ผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพัน
ของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มี
ทิศทางที่สอดคล้องกันมา

Steers and Porter (1977, pp. 46–75 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช,
2549, หน้า 19)) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพัน
ต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการของ
องค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเอง
ทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็ม
ความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร
และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ
องค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้
ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร
และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละปัจจัย
ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการทำการศึกษาวิจัยของแต่ละคน
ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

Steer and Porter (1977, pp. 433–434 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช,
2549, หน้า 22) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แบ่ง
ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมึลักษณะ เป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสพความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งทีบุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Allen and Meyer (1990, p. 1 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, pp. 60-62) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer (1983, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) และ Mottaz (1987, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 23) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคยเลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อง เพราะพนักงาน

ที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื้องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้องซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Gubman (1998, p. 188 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 25)

ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร โสภิตา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ สมรรถนะระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าคุณงานเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะเห็นได้ว่า มีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาและวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้นจะมีตัวแปร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตเห็นได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ การบริหาร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว เมื่อทำการพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่าปัจจัยแต่ละตัวนั้น มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกันใน 3 ด้าน คือ ในส่วนของพนักงาน งาน และองค์กร และจากการเชื่อมโยงนี้เององค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ กล่าวคือ ในด้านของพนักงาน (Employee) สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนักถึง คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ (Self-Esteem) ในด้านของงาน (Work) การมอบหมายงานให้กับพนักงาน ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด สำหรับในด้านขององค์กร สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องมีการจัดเตรียมให้แก่พนักงาน คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ

ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์กรใช้ทำนายอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือการเปลี่ยนงาน ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสุขภาพของพนักงาน ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่า

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และจากการศึกษาตัวแบบของ Rhodes and Steers (1990, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 28) ที่เกี่ยวกับการเข้างานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการเข้างาน

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์กร เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมเพราะสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นในภาพรวม ยังรวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย ส่วนความพึงพอใจนั้นเน้นเฉพาะในด้านของงานเท่านั้น Steers and Porter (1977, อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคติสันต์, 2540, หน้า 18) ได้แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์กรโดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

3. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ องค์กรใดที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับที่สูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม (The Gallup Organization, 2004 ; ISR, 2004 ; Hewitt, 2004 and Development Dimensions International, Inc., 2004, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 29)

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพยายามในการทำงาน เพื่อต้องการทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน (Steers, 1977, p. 198 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคติสันต์, 2540, หน้า 20)

5. สุขภาพของพนักงาน (Employee Health) จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของงานในด้านสุขภาพ แสดงให้เห็นว่า งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจและความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันและไม่มี ความผูกพัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงานที่ทำ และได้ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มี ความผูกพัน ที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้สุขภาพจิตเสีย ไม่อยากทำงานหรือทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้สุขภาพกายเสียด้วย

กล่าวโดยสรุปคือ ผลของความผูกพันต่อองค์กรทำให้เราทราบทิศทางของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ไม่ เกิดปัญหาในเรื่องของการขาดงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน ผลการ ปฏิบัติงานก็จะออกมาสูง ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น โดยความ ผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป โดยแสดงออกได้ทางพฤติกรรม การแสดงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การแสดงความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการ ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ในการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้าน กุดนาขาม จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของ Steers (1977, pp. 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการ วิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็น วัตถุประสงค์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือ トラบใดที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ ดังนั้นจึงเป็นคำตอบได้ว่า เพราะอะไรบางคนจึงขยันทำงานมากกว่าบางคน เพราะอะไรบางคนจึงทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมก็คือผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเองที่เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กรได้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ นั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้น เป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ Motivation นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุมและหลายทัศนคติ มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและขออ้างอิงถึง ดังนี้

รัชนก มูลเกตุ (2552, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะมีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ในทางตรงข้ามหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

ศศิพร ภูมิสุวรรณ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย

อธิวัฒน์ ปาคาถา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

ของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

Dublin and Ireland (1993, p. 294) แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์การ

Cherngton (1994, p. 132) มองแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมั่น (Direction) และความทันทนพั้งแน่น (Persistence) ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมด มุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงผลพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

Seal and Knight (1995, p. 242) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

Vroom (1995, p. 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organisms) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Mitchell (1997 cited in Barrick, Piotrowski and Stewart, 2002 อ้างถึงใน ปอแก้ว จันทคุณ, 2551) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญ 4 ประการ ในการแสดงผลพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย คือมีการกระตุ้น (Arousal) มีทิศทางหรือเป้าหมาย (Direction) มีความเข้มข้น (Intensity) และมีความพยายามหรือยืนหยัด (Persistence)

Griffin (1999, p. 484) แรงจูงใจ หมายถึงชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

Draft (2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Spector (2000, p.176) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่เป็นตัวชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ

Robbins (2005, p. 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงสภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจสิ่งทีบุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งทีคาดหวังนั้นบุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจและได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะขออ้างอิงและยกมาดังนี้

Hilgard (1983, p. 119) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร พักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) คือ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอื่น ๆ เช่น ความต้องการทางเพศเป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

3. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-integrative) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตัวเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายของชีวิต

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้ตามความปรารถนาที่เกิดความต้องการที่มีแรงขับจากทั้งภายในจิตใจและภายนอกจิตใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ที่สำคัญมีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

- 1.2 มีความทะเยอทะยานสูง
- 1.3 ตั้งเป้าหมายสูง
- 1.4 มีความรับผิดชอบในการงานดี
- 1.5 มีความอดทนในการทำงาน
- 1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- 1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Facilitative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ ไม่มีลักษณะเข้มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกที่ตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม
- 3.3 แสวงหาชื่อเสียง
- 3.4 ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษ

ที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่นหรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

ประเภทของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือการจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายในเป็นแรงผลักดันจากภายในตัวของบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์มีแรงขับจากภายในที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจ

คนที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของมันเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำแล้วไม่ได้สองชั้นก็ไม่เกิดความท้อถอยและเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่ได้ทำงานนั้น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตกหรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตนซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถมีสัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น เป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ การจูงใจที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของการเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเสริมแรงหมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้

แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น สกินเนอร์ (Skinner, 1972) กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้น ๆ อีก ส่วนการกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อย ๆ สลายไปในที่สุด ฉะนั้น แรงจูงใจภายนอกจึงหมายถึงสิ่งเร้าอันได้แก่ตัวเสริมแรง หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ (กานดา จันทร์แย้ม, 2556, หน้า 82)

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจก็จะมีพลังที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ

2. เป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมของตนเองคืออะไร ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายนั้น

3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่าย ๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือจนกว่าความต้องการของตนเองจะได้รับการตอบสนอง

ลักษณะทั้ง 3 อธิบายได้ว่า พฤติกรรมที่แรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีพลังมีจุดมุ่งหมาย จะมีความหมายที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองให้ได้ ดังนั้น จึงอธิบายได้ว่าเหตุใดบางคนจึงมีความพยายามมากกว่าบางคน หรือบางคนจึงล้มเลิกความพยายามง่าย ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันของบุคคลนั่นเอง

ลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าว จึงนำไปสู่การนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนในการทำงานในองค์การอุตสาหกรรมของตนได้แล้ว พฤติกรรมที่พึงประสงค์ก็จะเกิดขึ้น เช่น ความกระตือรือร้น ความพยายาม ความไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการจะสร้างให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจูงใจ ได้แก่ กระบวนการจูงใจ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจสามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะคนแต่ละคนก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าถือว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช้เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน (เสนาะ ตีเขาวี, 2548, หน้า 47 - 49)

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรโดยส่วนรวม เพราะสามารถช่วยสนองความต้องการขององค์กรด้านพฤติกรรมมนุษย์ได้ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นไว้ในองค์กรต่อไปนาน ๆ ปัญหาสำคัญที่องค์กรจำนวนมากประสบอยู่ก็คือไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุสำคัญมาจากการที่องค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยดึงดูดความสนใจกับบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไปได้

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถจริงอยู่ แม้ว่า การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร จะกระทำกันอย่างพิถีพิถัน มีการพิจารณาผู้สมัครอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามี ความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรได้แล้วก็ตาม ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรก็มีข้อจำกัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านั้นล้วนแต่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น แต่สถานการณ์แวดล้อมในปัจจุบันบีบบังคับให้องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจต้องต่อสู้กับคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา องค์กรต้องพยายามหาวิธีทางใหม่ ๆ ที่จะนำความพยายามและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจได้

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมองค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการทำงานแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะซ้ำซากจำเจไม่อาจช่วยให้องค์กร แก้ปัญหาดังกล่าวและไม่อาจช่วยให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กร ดังนั้น ทุกองค์กรจึง ต้องพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมี ประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจนอกจากจะมีความสำคัญต่อ องค์กรแล้วยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในแง่ของประโยชน์ที่ผู้บริหารได้รับอีกหลาย ประการที่สำคัญ ได้แก่

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบว่าเมื่ออุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ เช่น คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถไม่ต้องการความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุปสรรค อันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีการจูงใจจะช่วยให้ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีต่อการมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่ง ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

2.2 ช่วยลดหรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูง ใจจะช่วยให้การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปัญหาข้อขัดแย้ง ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงลดน้อยลงจนอาจหมดสิ้นไปในที่สุด

2.3 ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จด้านการสั่งการ การจูงใจ ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่ง การหรือการอำนวยการเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจซึ่งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้ จึง เอื้ออำนวยต่อผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จโดยอาศัยความพยายามของผู้อื่นได้เป็น อย่างดีด้วย

3. ความสำคัญต่อบุคลากร นอกจากการจูงใจจะมีความสำคัญต่อองค์กร และต่อฝ่ายบริหารแล้ว ประโยชน์ที่มีต่อบุคลากรขององค์กรก็นับว่ามีความสำคัญด้วย ดังนี้

3.1 ช่วยให้บุคลากรทำงานโดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์หรือความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร เมื่อฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการจูงใจที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวมและต่อตนเองแล้ว ย่อมมีนโยบายด้านการจูงใจเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3.3 บุคลากรที่ได้รับการจูงใจหรือมีแรงจูงใจโดยทั่วไป มักจะเห็นว่าเป็นงานที่ทำเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการได้ และช่วยให้ตระหนักในคุณค่าของตนเองได้ เนื่องจากได้รับความสนใจและการปฏิบัติจากฝ่ายบริหาร ในฐานะที่เป็นปัจจัยสิ่งมีชีวิตจิตใจไม่ใช่วัตถุ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

วัตถุประสงค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เพื่อให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการดำเนินงานด้านบุคลากร ดังนั้น เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานสูงสุดเท่าที่จะทำได้ งานของผู้บริหารในการจูงใจ ก็คือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานตามที่พวกเขาต้องการ ประเด็นสำคัญก็คือผู้บริหารจะต้องพยายามประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีผลประโยชน์รวมในผลประโยชน์ขององค์กร และเมื่อบุคคลได้เห็นวิธีการที่เขาจะได้รับประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการของเขาแล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบเป็นไปอย่างดีที่สุด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 129) หลักในการจูงใจสำหรับผู้บริหาร ก็คือ ต้องเลือกสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ และใช้การจูงใจอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การจูงใจนั้นเกิดประสิทธิผล ซึ่งเทคนิคที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการจูงใจพนักงานนั้นไม่เพียงแต่การ

ให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ยังมีเทคนิคอื่น ๆ ด้วยที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเช่นเดียวกัน

โดยทั่วไปแล้วผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าพวกเขามีสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี โดยปกติผู้บริหารสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจคือปัญหาแล้ว ผู้บริหารจะมีหน้าที่ที่ท้าทายมากขึ้น พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมบุคคลไม่ถูกจูงใจและจะถูกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญ เพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง ได้แก่ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็นถูกสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว พวกเขามีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา ถ้าปัจจัยอย่างหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายหรืออ่อนแอแล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรเสียหายอย่างแน่นอน หลายกรณีผู้บริหารสามารถช่วยเหลือบุคคลพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน ในทำนองเดียวกันผู้บริหารสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ด้วยการปรับปรุงแสงสว่างและความปลอดภัยให้ดีขึ้น แต่กระนั้นผู้บริหารมักจะพบว่าการจัดการกับบุคคลที่ขาดแรงจูงใจจะยุ่งยากมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552)

ด้วยเหตุผลหลายประการในข้างต้นนี้ คือ สิ่งที่หน่วยงานนำมาสร้างเป็นจุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน และเหตุที่การใช้แรงจูงใจหน่วยงานเป็นที่แพร่หลายและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางเพราะเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของคนเท่านั้นไม่เป็นการเพียงพอยังคงต้องเข้าใจถึงความสลับซับซ้อนของหน่วยงานไปพร้อมกันอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงานเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลเพียงใด ฉะนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐหรือผู้บริหารควรจะทราบวิธίจูงใจของบุคลากรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลมีความรู้สึก

ผูกพันกับงาน อยากที่จะทำงาน พร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงานอย่างจริงจัง

ประเภทของทฤษฎีแรงจูงใจ (รั้งสรรพค์ ประเสริฐศรี, 2548) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theories) มุ่งที่วิธีต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม โดยมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้น ทักษะการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (work-related outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม โดยผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการจูงใจภายนอกของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) มุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (Physiological) และความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่าผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านบวกของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความพึงพอใจในระดับต่ำ และอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนองหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

3. ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) มุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล McClelland กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในช่วงแรกเริ่มของการศึกษา McClelland ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลมาก เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด จึงมีผู้นิยมศึกษาและวิจัยกันเฉพาะด้านนี้ด้านเดียวอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่ม

นักขายควรได้รับการฝึกฝนให้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง เพื่อกระตุ้นให้ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและพบว่าความต้องการด้านนี้เป็นกุญแจอันหนึ่งที่น่าไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจเพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความเจริญให้แก่ตนเองและหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาต่อมา McClelland และเพื่อน ๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงานและได้ศึกษาผู้บริหารขององค์การหรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น พบว่าการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ได้ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเหล่านี้มุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องทำงานโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา การที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ McClelland มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจโดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน (สมภิต การดำริห์, 2544)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้งสามประการเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลโดยแต่ละบุคคลต่างใช้ชีวิตชนวนขวยสิ่งต่าง ๆ คล้ายกัน จะแตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการเหล่านั้น (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551)

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมุติฐานขึ้น แล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้น สิ่งเรานั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่กล่าวต่อไปนี้เป็นคือ

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need Hierarchy) Maslow (1970, pp. 69-91) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความ ต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจางานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นหนึ่งในหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึงการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีมากน้อยต่างกัน บางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งานประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุมตรวจตราอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่

ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

สรุป ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง เหล่านี้ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านการกำหนดสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2. ทฤษฎีการกระตุ้น-ค้ำจุน ของ Herzberg (The Motivation Hygiene Theory) Herzberg and others (อวยชัย จันทร์เพ็ญ, 2547, หน้า 16-19 : อ้างถึงใน Herzberg and others. 1959, pp. 60-63) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุที่สร้างพลังจูงใจในการทำงานสองลักษณะ รายงานผลการวิจัยเรื่อง “การกระตุ้นในการทำงาน” (The Motivation to Work) ออกมาเผยแพร่ เมื่อปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีการกระตุ้น-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เรียกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (The Factors Theory) โดย Herzberg and others ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ ความปรารถนาที่ขัดตู่ทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้า อากาศ ประการที่สองคือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือป้องกันค้ำจุนไม่ให้เกิดท้อถอย ไม่อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Herzberg and others, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน อวยชัย จันทร์เพ็ญ, 2547, หน้า 16-19) ได้ศึกษามูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมี

ความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝนอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะนำไปสู่ความไม่ชอบงาน ปัจจัยค้ำจุนมี 11 ประการ ดังนี้

- 1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ซึ่งนอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ
- 3) สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
- 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 7) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ โดยการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
- 8) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
- 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากหน่วยงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจในงานที่แห่งใหม่

10) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

11) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยคำจูนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตมากขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก ถ้ามีปัจจัยคำจูนก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยคำจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์กก็คือความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุป ผลการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน Herzberg พบว่า เมื่อคนงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูนเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงานหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยคำจูนนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดคนงานกังวล หรือไม่พอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ ขาดความมั่นคงในการทำงาน หรือไม่พอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน จะส่งผลกระทบต่อการทำงานอาจทำให้การทำงานประสบผลล้มเหลวได้

3. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth (ERG) Theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1992) ได้ถูกพัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์และผลิตภาพของบุคคล ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุผลตามศักยภาพของตน หรือการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้จะมีอยู่สูง

2) ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการที่มีอยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคขัดหรือได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปเพิ่มความสำคัญขึ้น

สำหรับการจัดระบบการจูงใจในหน่วยงาน อาจพบว่างานบางงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการในระดับสูง ในด้านความก้าวหน้า แต่ถ้าสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่คนงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คนงานมีความเข้าใจกันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ก็ยังมีสิ่งจูงใจให้กับคนงาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถแม้แต่จะตอบสนองความต้องการด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้กับคนงานได้ คนงานก็จะออกจากองค์กร ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดองค์กรต้องมีสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการระดับต่ำให้กับคนงาน

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าความคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม เป็นระดับความคิดที่เกิดภายในตัวบุคคลซึ่งนำไปสู่การจูงใจ ทฤษฎีการเสริมแรงชี้ว่าแรงเสริมจะทำให้เกิดพฤติกรรม แต่ทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายว่า เมื่อใดและทำไมจึงแสดงพฤติกรรมออกมา แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ บุคคลจะมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเมื่อเขา

เชื่อว่าพฤติกรรมของเขาจะทำให้เขาได้รับรางวัล หรือผลตอบแทนที่เขาต้องการ แต่ถ้าเขาเห็นว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่เขาต้องการเป็นสิ่งไม่แน่นอน จะไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรม

ทฤษฎีความคาดหวังที่เก่าแก่ที่สุดและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ ทฤษฎีของ Vroom (1964) ซึ่งเขาให้แนวคิดว่าการจูงใจ หรือพลัง (force) เป็นการคำนวณจากความสัมพันธ 3 ประการ คือ ความคาดหวัง มูลค่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้ และวิธีการหรือลักษณะการแสดงพฤติกรรม โดยมีความสัมพันธ์กันคือ พลัง หรือแรงจูงใจเป็นผลมาจากความคาดหวังคูณด้วยผลรวมของมูลค่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับ กับวิธีการหรือลักษณะการแสดงพฤติกรรม (Spector, 2000, p.183) เขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$\text{Force} = \text{Expectancy} \times (\text{Valence} \times \text{Instrumentalities})$$

- Force = ผลรวมของการจูงใจที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในหลาย ๆ ลักษณะ
- Expectancy = เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับความน่าจะเป็นว่าเขาจะมีความสามารถเพียงพอที่จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ได้หรือไม่ ซึ่งคล้ายกับการรู้จักความสามารถของตนเองหรือความมั่นใจในตนเองว่าเขาจะมีความสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้ในระดับใด
- Valence = เป็นมูลค่าของผลตอบแทน หรือรางวัลที่จะได้จากการแสดงพฤติกรรม
- Instrumentalities = เป็นวิธีการหรือลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งมีความน่าจะเป็นที่จะทำได้ผลตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ

จากสมการความสัมพันธ์นี้ ถ้าผลตอบแทน Force สูง พบกว่าบุคคลจะมีแรงกระตุ้นอย่างมากที่จะแสดงพฤติกรรมให้สัมฤทธิ์ผล แต่ถ้าผลของคะแนน Force ต่ำ บุคคลจะมีแรงกระตุ้นต่ำที่จะแสดงพฤติกรรม

ในบางสถานการณ์อาจมีผลตอบแทนมากกว่าหนึ่งอย่าง เช่น หัวหน้างานของอาสาสมัครทำงานล่วงเวลาสำหรับวันสุดสัปดาห์ที่จะถึงโดยจะได้ค่าจ้างพิเศษ ถ้าคนงานพิจารณาแล้ว พบว่า งานที่ทำอยู่น่าเบื่อจนไม่อยากจะให้เวลากับงานนอกเวลา

ทำงานปกติ ในที่นี้ผลตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมนี้จะมี 2 อย่าง คือ การได้ค่าจ้างพิเศษ และความน่าเบื่อจากการทำงานล่วงเวลา ถ้าคนงานเชื่อว่าเขาจะสามารถทำงานล่วงเวลานี้ได้ ระดับความคาดหวังจะสูง สันนิษฐานว่าเขาเชื่อว่าจะได้รับทั้งเงินพิเศษและความน่าเบื่อ ดังนั้น ปัจจัยสุดท้ายที่จะกระตุ้นให้ทำงานล่วงเวลาก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่าของผลตอบแทนทั้งสอง นั่นคือถ้าคนงานมีทัศนคติด้านบวก หรือปรารถนาเงินพิเศษมากกว่า ทัศนคติลบคือความน่าเบื่อของการทำงานก็จะกระตุ้นหรือจูงใจให้อาสาที่จะทำงานล่วงเวลาในทางตรงกันข้าม ถ้าความปรารถนาต่อเงินพิเศษมีน้อยกว่าความน่าเบื่อของงาน ประเด็นนี้จะกระตุ้นให้หลีกเลี่ยงที่จะอาสาทำงานล่วงเวลา

ทฤษฎีความคาดหวังสามารถพยากรณ์การเลือกแสดงพฤติกรรมจากทางเลือกมากกว่าสองทาง อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีคะแนน Force สูงในการแสดงพฤติกรรมใด ๆ เขาจะได้รับการจูงใจให้แสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง แต่การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ไม่ได้เป็นตัวบอกว่าผลการทำงานจะดีขึ้นหรือไม่ ผลการปฏิบัติงานที่ดีอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีกหลายประการ ทฤษฎีนี้เพียงแต่บอกว่าในการแสดงพฤติกรรมใด ๆ นั้น บุคคลมีแนวโน้มที่จะถูกกระตุ้นหรือมีแรงผลักดันที่จะแสดงพฤติกรรมในระดับใด ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่มีพลังย่อมดีกว่าพฤติกรรมการทำงานที่ขาดความกระตือรือร้นหรือแรงกระตุ้นในการทำงาน

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการยอมรับนำมาใช้ศึกษาปัจจัยชักนำพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น กล่าวได้ว่าเป็นผลงานของ Victor Vroom ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชั้นแนวหน้าของกลุ่มนี้ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า "Vroom's Expectancy Theory" ทฤษฎีความคาดหวังนี้ พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 174) อธิบายไว้ว่าพัฒนามาจากสมมติฐานว่าก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องได้ทำการพิจารณาก่อนว่า ความสามารถผนวกกับความพยายามของเขานั้นจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ โดยการจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล

การจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการ กล่าวคือ (สิทธิโชค วรรณสันติกุลม, 2546, หน้า 178)

1) การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือ

น้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ บุคคลจะตั้งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้น มันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort–Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่าถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

3) ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความต้องการที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

ฐานคติทั้งสามประการดังที่ได้กล่าวไปนี้ ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่าการตั้งใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้น นำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้

นอกจากนี้ Vroom ยังเสนอว่า วาระที่บุคคลลองตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไรเมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง เขาจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการคือ

- 1) พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่ นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และ
- 2) พิจารณาว่า สิ่งโดยตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด (Expectancy) ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ

5. ทฤษฎีตัวแบบการจูงใจ (Motivation Model) ของ Porter and Lawler (1968) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้อง (1) พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอน

งาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น (2) การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจนและสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาโดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์กร และ (3) ความต้องการของคนในองค์กรนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกันในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม และจากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังนั้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยมและความสนใจที่มีผลต่อค่าตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

6. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่เสนอโดย Adam ทฤษฎีนี้พิจารณาองค์ประกอบของสิ่งที่นำเข้า (Inputs) กับผลลัพธ์ (Outputs) ของบุคคลเปรียบเทียบกับความเสมอภาค และเน้นศึกษาแรงจูงใจที่แสดงออกจากมิติด้านทัศนคติ(เรื่องความพึงพอใจ) และพฤติกรรม (เรื่องการปฏิบัติงาน) แต่กระนั้น กลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เน้นในด้านกระบวนการจูงใจยังได้รับความสนใจนำมาศึกษาในแง่ของการนำไปใช้ทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรไม่แพร่หลายมากนัก สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน รักงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเพียงพอ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อคนงานได้รับความสำเร็จในการทำงานหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนงานกังวล หรือไม่พอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือมีพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสบผลล้มเหลวได้

7. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการ

ของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 175)

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเป็นคนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน”

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน”

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองของความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
- 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
- 3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
- 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
- 4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ ลักษณะขององค์การ และปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะเวลายาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

เมื่อวิเคราะห์ได้ว่าบุคคลส่วนใหญ่ขององค์การมีลักษณะตามทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y วิธีจูงใจจึงแตกต่างกันดังนี้

ตาราง 1 วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

กิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี X	กิจกรรมจูงใจตามทฤษฎี Y
1. ออกระเบียบข้อบังคับให้ละเอียด	1. อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ครบถ้วน
2. ใช้ระบบการลงโทษเมื่อทำผิดหรือผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน	2. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. คำสั่งการมอบหมายงานชัดเจน	3. ให้อิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น
4. ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	4. มีระบบการให้รางวัลตามผลงาน เช่น คอมมิชชั่น โบนัส
5. ใช้ระบบการตรวจสอบสม่ำเสมอ	5. ยกย่องชมเชยเมื่อผลงานดีเด่น
6. การจูงใจใช้เงินเป็นหลัก	6. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า

ที่มา : สมคิด บางโม (2558, หน้า 177)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้สิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล ก่อกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า

Motivation Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) (สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-175)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้น ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยอนามัย เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กร ไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ (ศศิพร ภูมิสุวรรณ, 2554, หน้า 23)

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg) คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา, 2549, หน้า 5-6)

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

3) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2) การควบคุม, การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึง การมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) สภาวะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg

การจูงใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

- 1) การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
- 2) เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
- 3) ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
- 4) ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ
- 5) มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
- 6) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 7) สร้างความรู้สึกว้างงานขององค์การเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า
- 8) เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

โดยสรุป ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานในงานวิจัยนี้ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะได้รับ การกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ทুমเหตุความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถของตนที่มีอยู่ ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่ง ที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงพยายามนำแนวคิดทางแรงจูงใจมาปรับใช้ทั้งในด้านการออกแบบงาน การวางระบบแรงจูงใจ การจัดการในการให้รางวัลและพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ในการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174-

175) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด เพื่อตอบคำถามการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในสายงาน 6) ความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน 7) ค่าตอบแทนและรายได้ และ 8) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

บริบทศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพแห่งนี้ตั้งอยู่ที่บ้านกุดนาขาม ตำบลเจริญศิลป์ อำเภोजังหวัดสกลนคร ศูนย์ศิลปาชีพแห่งนี้เริ่มมาจากการที่ราษฎรบ้านกุดนาขามร้องทุกข์ว่าที่ดินบริเวณนี้เพาะปลูกไม่ได้ผล เพราะฤดูฝนน้ำท่วมส่วนฤดูแล้งน้ำก็แห้งหมด จนราษฎรในหมู่บ้านต้องอพยพไปทำงานรับจ้างในจังหวัดอื่น ๆ จึงขอพระราชทานพระมหากรุณาให้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงสนับสนุนการสร้างอ่างเก็บน้ำขึ้นที่ห้วยนกเค้าอันเป็นแหล่งน้ำดื่มน้ำใช้ของราษฎร ห่างจากหมู่บ้านราว 5 กิโลเมตร

ราษฎรบ้านกุดนาขามเป็นราษฎรที่มีความสามัคคีกันดีมาก เมื่อครั้งที่พื้นที่บริเวณนี้เป็นพื้นที่แทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ราษฎรบ้านกุดนาขามไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ กับผู้ก่อการร้ายทั้งยังของทางราชการอาวุธต่อต้านผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ตามหลักสูตรไทยอาสาป้องกันตนเองร่วมกับบ้านหนองฮ้างจนผู้ก่อการร้ายไม่กล้าเข้ามาข่มขู่คุกคาม ได้รับคำชมเชยอย่างมากจากทางราชการและเป็นตัวอย่างให้ราษฎรหมู่บ้านอื่น ๆ ขอฝึกหลักสูตรไทยอาสาป้องกันตนเองบ้าง จนในที่สุดโครงการนี้ได้พัฒนาไปเป็นโครงการไทยอาสาป้องกันชาติ (ทสปช)

วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2525 สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถเสด็จเยี่ยมราษฎรบ้านกุดนาขาม ทรงทราบว่าราษฎรบ้านกุดนาขามแม้จะยากจนแต่ก็มีความสามัคคีจึงทรงชักชวนให้ราษฎรปลูกต้นไม้รักษาป่า คณะกรรมการหมู่บ้านได้พร้อมใจกันน้อมเกล้าฯ ถวายที่ดินสาธารณะของหมู่บ้านจำนวน 41 ไร่ 3 งาน 32 ตารางวา สำหรับปลูกป่าและเสียสละแรงงานปลูกป่าถวายจนแล้วเสร็จในเวลา 1 เดือน

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถเสด็จทอดพระเนตรโครงการป่ารักษาน้ำบ้านกุดนาขาม ทรงทราบว่าเมื่อสร้างอ่างเก็บน้ำแล้ว น้ำได้ท่วมที่ดินของราษฎรไป 21 ครอบครัวย เป็นราษฎรบ้านกุดนาขาม 5 ครอบครัวย บ้านหนอง

ช่าง 16 ครอบครัว จึงโปรดเกล้าฯ ให้ราษฎรกลุ่มนี้มาทำหน้าที่ดูแลรักษาป่าไม้พระราชทาน เงินเดือนช่วยเหลือครอบครัวละ 1,500 บาท เป็นเวลา 3 ปี และให้จัดโครงการศิลปะอาชีพ เป็นอาชีพเสริมด้วยเพื่อจะได้เลี้ยงตัวเองต่อไปในอนาคต นอกจากนี้มีดี กสิโกศล กล่าวถึง ศูนย์ส่งเสริมศิลปะแห่งนี้ไว้ว่า

ภายหลังจากมีการก่อสร้างพระตำหนักภูพานราชนิเวศน์แล้ว ทั้งสองพระองค์ ทรงเสด็จเยี่ยมราษฎรอยู่เสมอ ทำให้ทรงทราบความเป็นอยู่และความเดือดร้อนในท้องถิ่น อีสานอย่างดี บ้านกุดนาขามเป็นหมู่บ้านหนึ่งที่ยากจน อาชีพของราษฎรคือ ทำไร่ ทำนา พื้นที่ดินแห้งแล้งทำให้การเกษตรกรรมไม่ค่อยได้ผล ดังนั้นในปี พ.ศ. 2526 ทั้งสองพระองค์ เสด็จเยี่ยมราษฎรที่บ้านกุดนาขาม เมื่อทรงเห็นสภาพความเป็นอยู่อย่างแท้จริง ของราษฎร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือราษฎร อย่างจริงจัง และสมเด็จพระบรมราชินีนาถ ทรงมีพระราชเสาวนีย์ให้เปิดโครงการศิลปะ พิเศษขึ้นที่บ้านกุดนาขามด้วย รัฐบาลบ้านกุดนาขามเป็น สมาชิกฝึกศิลปะพิเศษ เช่น เครื่องปั้นดินเผา แกะสลักไม้ เพอร์นิเจอร์ ดอกไม้ ประติมากรรม ตัดเย็บเสื้อผ้า จักสาน ผักตบชวา อาหารและขนม ตีเหล็ก ออกแบบภาชนะ บรรจุภัณฑ์ หล่อโลหะ ทอผ้าและ ปลูกหม่อนเลี้ยงไหม

สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ โปรดฯ ให้จัดตั้งศูนย์ศิลปะขึ้นที่ บ้านกุดนาขามเพื่อให้ราษฎรไม่ต้องทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่นและหยุดยั้งการตัดไม้ทำลาย ป่า จึงมีพระราชเสาวนีย์ให้ พ.อ.เรวัต บุญทับ จากกรมทหารราบที่ 23 ซึ่งได้ดูแลพื้นที่นี้มา ตั้งแต่ครั้งยังก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ รับพระราชทานนโยบายไปจัดซื้อที่ดินจำนวน 50 ไร่ เพื่อสร้างศูนย์ศิลปะขึ้น เมื่อราษฎรบ้านกุดนาขามทราบก็พร้อมใจกันน้อมเกล้าฯ ถวาย ที่ดินจำนวน 50 ไร่ โดยไม่ขอรับพระราชทานค่าตอบแทนใด ๆ

อาคารแรกที่เริ่มจัดสร้างขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2526 เป็นโรงงาน สำหรับศิลปะประเภทแรกคือเครื่องปั้นดินเผา ทรงรำลึกถึงเครื่องปั้นดินเผาของบ้าน เชียงซึ่งเป็น หมู่บ้านในภูมิภาคเดียวกันที่ได้แสดงถึงอารยธรรมยุคก่อนประวัติศาสตร์ของ ดินแดนแถบนี้ จึงน่าจะจะมีเครื่องปั้นดินเผาของภูมิภาคเดียวกันที่แสดงถึงอารยธรรมในยุค ปัจจุบันบ้าง ทรง แนะนำให้ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ของท้องถิ่นอีสาน ลงบนเครื่องปั้นดินเผา เช่น พิธีแห่บั้งไฟ พิธีจับปลาบึก การแสดงดนตรีโปงลาง เซิ้งของ ชาวเรณูนคร การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม การทำแพรวา และดอกไม้ป่าในท้องถิ่น เป็นต้น

ต่อมาพระองค์ก็ทรงมีพระราชเสาวนีย์ให้นำราษฎรบ้านกุดนาขามและบ้านใกล้เคียง ไปฝึกศิลปอาชีพประเภทต่าง ๆ ที่ราษฎรสมัครใจ ณ ศูนย์กลางศิลปอาชีพสวนจิตรลดา เช่นการแกะสลักไม้ แกะสลักหินสบู่ ช่างเครื่องเรือน จักสานไม้ไผ่ลายขีด และช่างตีเหล็ก เป็นต้น ปัจจุบันนี้ศูนย์ศิลปอาชีพบ้านกุดนาขามเปิดสอนศิลปอาชีพหลายแขนง ได้แก่ เครื่องปั้นดินเผา แกะสลักไม้ ทำเครื่องเรือน ดอกไม้ประดิษฐ์ ตัดเย็บเสื้อผ้า ถนอมอาหารและโภชนาการ หล่อโลหะ ตีเหล็ก ทำอิฐบล็อด ปลูกหม่อน - เลี้ยงไหม ทอผ้าไหม ทอผ้าฝ้ายและอื่น ๆ อีกมากทำต่างถิ่น

ศูนย์ส่งเสริมศิลปอาชีพบ้านกุดนาขาม อยู่ในท้องที่บ้านกุดนาขาม ตำบลเจริญศิลป์ อำเภोजังหวัดจังหวัด เดินทางไปตามเส้นทางสายสกลนคร-อุดรธานี ทางหลวงหมายเลข 22 ระยะทาง 84 กิโลเมตร ถึงอำเภอสว่างแดนดิน แยกขวาเข้าเส้นทางหมายเลข 2091 และแยกซ้ายเข้าเส้นทางหมายเลข 2280 เป็นเส้นทางสู่อำเภोजังหวัดจังหวัด ไปอีกประมาณ 23 กิโลเมตร การเดินทางสะดวกมาก เปิดให้เข้าชมตั้งแต่เวลา 08.00-16.30 น. ทุกวัน อังคาร-วันเสาร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5
- 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียวค่า F-test สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) OneWay ANOVA และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.49) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.56) ความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.55) ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =3.54) และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.32)

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.54) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.94) ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.86) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.41) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.93)

4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.23)

วรรณ อารรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการรัฐสภา ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยด้านงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ

จรรยา ห่วงเทต (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 จำนวน 12 สาขา ทั้งหมด 94 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สิรินยา เสียงเลิศ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี พ.ศ.2557 จำนวนทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2) ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.825 และยังพบว่าแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ได้ร้อยละ 44.5 ส่วนอีกร้อยละ 55.5 เป็นผลจากปัจจัยอื่น ๆ เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ อำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเบต้า=0.206 และแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเบต้า=0.579

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ณัฐพรรณ ชาญฉัญกรรม (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมชลประทาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า t-test และ F-test (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้าน

ความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทองคำ พันยานวง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งหมดจำนวน 178 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .889 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta_1=.842$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta_2=.865$) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ได้ร้อยละ 79.10 ส่วนอีกร้อยละ 20.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

กัญญา บุคตาจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$) 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=3.68$) 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและ

สุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 4) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

พรรณปพร สีอกลาง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้าน

ดุง จังหวัดอุตรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) 2) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 ($R^{2Adj} = .241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 24.173$, $P < .01$) ตัวแปรงานที่มีคุณค่าและความหมาย มีค่าเบต้าเท่ากับ .260 และตัวแปรความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล มีค่าเบต้าเท่ากับ .203 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj} = .582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F = 77.289$, $P < .01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ .220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201

พรเพชร บุตรดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับ

การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และสังกัด พบว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (MOT₃) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (MOT₅) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (MOT₇) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้าน ค่าตอบแทน (MOT₁) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (MOT₂) ด้านนโยบายและการบริหาร (MOT₄) และด้านสวัสดิการและความมั่นคง (MOT₆)

งานวิจัยต่างประเทศ

Wang (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนและโรงเรียนรัฐบาลในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า จากการเปรียบเทียบงานวิจัยของ ประเทศจีนที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศตะวันตกกับระบบการใช้สิ่งจูงใจภายนอกและภายใน ในการปฏิบัติงานของครูของประเทศจีน ร้อยละ 60.00 ของครูในประเทศจีนค่อนข้างไม่ พอใจกับงานของตนเองและแสวงหาโอกาสเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่าครูใน อเมริกาที่ไม่พอใจกับงานของตน นอกจากนี้ ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีความไม่พอใจกับ อาชีพของตนมากกว่าครูของโรงเรียนรัฐบาล

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากร ได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

Koyuncu, Burke, and Fiksenbaum (2006) ศึกษาเรื่องความผูกพันทุ่มเท ในงานของผู้จัดการหญิง และผู้เชี่ยวชาญของธนาคารในตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย เหตุ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันทุ่มเทต้องงานได้แก่ การได้รับรางวัล การควบคุมการทำงาน ด้วยตนเอง และการรู้สึกว่างานที่ได้รับหมายเป็นงานที่คุ้มค่า

Sonnentag, Mojza, Binnewies, and Scholl (2008) ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่องาน และการละตัวออกจากงานเมื่ออยู่บ้าน: การศึกษารายสัปดาห์เกี่ยวกับความผูกพัน

ทุ่มเทในงาน การละตัวออกจากงาน และผลกระทบ ผลการศึกษาพบว่า หากพนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทกับงานในระดับสูงมากเกินไป พนักงานมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ครุ่นคิดอยู่กับงานโดยที่ไม่แยกแยะว่าเป็นเวลาว่าง หรือเวลาส่วนตัว ซึ่งทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้สูง และอาจทำให้เกิดปัญหากับครอบครัว ผลที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานลดลง และท้ายที่สุดพนักงานอาจอยากลาออกจากงานในที่สุด และข้อเสนอแนะจากงานวิจัยได้เสนอว่า การที่พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะทำงาน และไม่เกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะที่ไม่ใช้เวลาดังกล่าวจะส่งผลดีแก่พนักงานมากที่สุด

M Sheik Mohamed (2012) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการศึกษา กับบุคลากรรองคณบดีการสื่อสารโทรคมนาคม เมืองตรูจิรึปป์ลลิ ประเทศอินเดีย จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการการพัฒนา และทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลและมีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (Herzberg, 1959, pp. 113–115 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174–175) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977, pp. 46–75) มาประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 403 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 97 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มา โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie D.W. Morgan (อ้างถึงใน นพพร ธนะชัยพันธ์, 2555) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในเป็นสมาชิก ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับ
นาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า
(Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับความผูกพัน
ต่อองค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2553, หน้า 197–208)

- | | | |
|-----------|---------|--|
| 4.50–5.00 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50–4.49 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก |
| 2.50–3.49 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50–2.49 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00–1.49 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป ลักษณะแบบสอบถาม
ในตอนี่ 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิตยสาร นิตยสารเฉพาะ และ
งานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของ
แบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โดยนำ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริม
ศิลปาชีพระดับนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน

มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อองค์กร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

1) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (Herzberg, 1959, pp. 113–115 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174–175) และ 2) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46–75) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253–254)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละม้าย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 พันเอกยงยุทธ จันทวี ตำแหน่ง ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 3

5.5 พันเอกปราโมทย์ เนียมลำเภา ตำแหน่ง รองผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 3

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ คือบุคลากรศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดสกลนคร

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามเสนอเสนอไปยังคณะกรรมการวิจัยและพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์ และนำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ เสนอแนะมา

9. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

- เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย
 r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก
 R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.389–0.869
- 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร 0.395–0.869
- 3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.389–0.859

10. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อังโน นพพร ณะชัยพันธ์, 2555, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

- เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .78

2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .77

3) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .86

11. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 282 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง

ประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. ลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยใช้ร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t ชนิด One Sample t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการเป็นสมาชิก

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

2.2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้อง

ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง + 1.00

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม มีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2.3 การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การ

ถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y - intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

การหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร

จากผลการวิจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร ในทุก ๆ ด้าน ถ้าพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. พันเอกสุคนธ์รัตน์ ชาวพงษ์ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 3
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร | ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. นายเดช สุภาพ | ครูผู้ฝึกสอนงานเครื่องปั้นดินเผา |
| 5. นายศักดิ์ชัย ดันมีแก้ว | ครูที่ปรึกษาประจำแผนกตัดเย็บ |
| 6. นางแจ่มใส ราชปี | ครูที่ปรึกษาประจำแผนกดอกไม้ประดิษฐ์ |
| 7. นายมาด้า โพลสาราช | ครูผู้ออกแบบลวดลายซิลค์สกรีน |
| 8. นายปิยะ สายแก้ว | ครูประจำแผนกแกะสลักไม้ |
| 9. นายชัยศักดิ์ ไทยเจริญ | สมาชิกปั้นขึ้นรูป |
| 10. นางอรุณ นาทพงษ์ | สมาชิกแผนกตัดเย็บ |

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จากผู้เชี่ยวชาญ แล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R ^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TMOT	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม คิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
MOT ₁	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
MOT ₂	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ
MOT ₃	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ได้รับ มอบหมาย
MOT ₄	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
MOT ₁	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในสายงาน
MOT ₂	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน
MOT ₃	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและรายได้
MOT ₄	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ ทำงาน
TCOM	แทน ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม คิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
COM ₁	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
COM ₂	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
COM ₃	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
COM ₄	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภोजังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภोजังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภोजังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภोजังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ตอนที่ 7 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับตำบล อำเภोजังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในเป็นสมาชิก รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=197)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	50	25.38
- หญิง	147	74.62
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	8	4.06
- อายุ 31-45 ปี	53	26.90
- อายุ 46-60 ปี	116	58.88
- มากกว่า 60 ปี	20	10.16
3. ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	104	52.79
- มัธยมศึกษาตอนต้น	44	22.34
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	41	20.81
- ปวส./อนุปริญญา	4	2.03
- ปริญญาตรีขึ้นไป	4	2.03
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	16	8.12
- สมรส	168	85.28
- หม้าย/หย่าร้าง	13	6.60

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=197)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก		
- 1-5 ปี	27	13.71
- 6-10 ปี	4	2.03
- 11-15 ปี	7	3.55
- มากกว่า 15 ปี	159	80.71
รวม	197	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 74.62 มีอายุระหว่าง 46-60 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.88 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.79 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 85.28 มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก มากกว่า 15 ปี มากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก
ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=197)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.28	0.55	มาก
2	การยอมรับนับถือ	4.10	0.69	มาก
3	ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.60	มาก
4	ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	4.24	0.54	มาก
5	ความก้าวหน้าในสายงาน	3.80	0.84	มาก
6	ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.17	0.65	มาก
7	ค่าตอบแทนและรายได้	3.04	0.87	ปานกลาง
8	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	3.89	0.63	มาก
	รวม	3.98	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.98) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$)
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่

ทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	4.30	0.63	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.19	0.62	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	4.15	0.68	มาก
4	ท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.28	0.71	มาก
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	4.27	0.67	มาก
6	ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน	4.47	0.63	มาก
	รวม	4.28	0.55	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.30$) ส่วน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง
เรียบร้อย ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้อ ความสามารถของท่าน	4.14	0.78	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	4.01	0.82	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	4.23	0.74	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.75	มาก
5	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.91	0.85	มาก
รวม		4.10	0.69	มาก

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน
การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี
จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้
รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.22	0.72	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่าง เต็มที่	4.24	0.86	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ของตนเอง	4.32	0.64	มาก
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่าน พอใจ	4.32	0.68	มาก
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.16	0.69	มาก
รวม		4.25	0.60	มาก

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการ
ทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้
เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับ
มอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่
ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.34	0.65	มาก
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.43	0.64	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับ มอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.35	0.57	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.99	0.71	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	4.11	0.82	มาก
รวม		4.24	0.54	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการ
ทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.43$)
รองลงมาคือ ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ
($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.71	0.91	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.90	0.87	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.84	1.00	มาก
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.69	1.05	มาก
5	บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้า ในงานการทำงาน	3.87	0.85	มาก
รวม		3.80	0.84	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา
ความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.90$) รองลงมาคือ
บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานการทำงาน ($\bar{X}=3.87$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X}=3.69$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.36	0.75	มาก
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.84	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.23	0.79	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน	4.22	0.71	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.74	มาก
รวม		4.17	0.65	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนและรายได้ รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.16	0.89	ปานกลาง
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.29	0.79	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความ เหมาะสม	2.97	1.03	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความ เพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงใน ปัจจุบัน	2.61	1.27	ปานกลาง
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.15	0.89	ปานกลาง
	รวม	3.04	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนและรายได้ โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมี
ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.29$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมี
ความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่า
พาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน
($\bar{X}=2.61$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	3.64	0.84	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.77	0.80	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.01	0.84	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	4.13	0.76	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.88	0.76	มาก
รวม		3.89	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 12-15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=197)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.91	0.66	มาก
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.28	0.66	มาก
3	ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.38	0.61	มาก
รวม		4.19	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ
ในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ
ประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรง
กล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.93	0.81	มาก
2	หน่วยงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.80	0.77	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	3.94	0.77	มาก
4	ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของท่าน	3.86	0.73	มาก
5	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.03	0.67	มาก
รวม		3.91	0.66	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน ($\bar{X}=3.80$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	4.38	0.65	มาก
2	เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย	4.37	0.70	มาก
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.27	0.80	มาก
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	4.32	0.74	มาก
5	ท่านพยายามศึกษาคนควาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.06	0.81	มาก
รวม		4.28	0.66	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น
สมาชิกภาพขององค์กร รายข้อ

(n=197)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	4.25	0.70	มาก
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	4.41	0.73	มาก
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ	4.34	0.81	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน	4.53	0.61	มากที่สุด
5	ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงาน	4.35	0.72	มาก
รวม		4.38	0.61	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.53$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.41$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.25$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในเป็นสมาชิก รายละเอียดดังตาราง 16-22

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

(n=197)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
	ชาย (50 คน)	หญิง (147 คน)		
1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.94	3.90	.400	.690
2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.31	4.27	.366	.715
3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.42	4.36	.515	.607
รวม	4.22	4.18	.464	.643

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=197)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.721	3	.240	.547	.651
	ภายในกลุ่ม	84.743	193	.439		
	รวม	85.463	196			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.445	3	.815	1.864	.137
	ภายในกลุ่ม	84.392	193	.437		
	รวม	86.836	196			
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.592	3	.864	2.381	.071
	ภายในกลุ่ม	70.029	193	.363		
	รวม	72.622	196			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.566	3	.522	1.601	.191
	ภายในกลุ่ม	62.945	193	.326		
	รวม	64.511	196			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=197)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.165	4	.291	.663	.618
	ภายในกลุ่ม	84.299	192	.439		
	รวม	85.463	196			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.370	4	.342	.769	.546
	ภายในกลุ่ม	85.466	192	.445		
	รวม	86.836	196			
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.428	4	.107	.284	.888
	ภายในกลุ่ม	72.194	192	.376		
	รวม	72.622	196			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.490	4	.122	.367	.832
	ภายในกลุ่ม	64.021	192	.333		
	รวม	64.511	196			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

(n=197)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.273	2	.136	.311	.733
	ภายในกลุ่ม	85.190	194	.439		
	รวม	85.463	196			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.477	2	.738	1.678	.189
	ภายในกลุ่ม	85.360	194	.440		
	รวม	86.836	196			
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.488	2	.744	2.028	.134
	ภายในกลุ่ม	71.134	194	.367		
	รวม	72.622	196			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.908	2	.454	1.385	.253
	ภายในกลุ่ม	63.603	194	.328		
	รวม	64.511	196			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก

(n=197)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.519	3	2.173	5.312	.002**
	ภายในกลุ่ม	78.944	193	.409		
	รวม	85.463	196			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.904	3	.968	2.226	.086
	ภายในกลุ่ม	83.932	193	.435		
	รวม	86.836	196			
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.982	3	1.327	3.733	.012*
	ภายในกลุ่ม	68.639	193	.356		
	รวม	72.622	196			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.154	3	1.385	4.428	.005**
	ภายในกลุ่ม	60.357	193	.313		
	รวม	64.511	196			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียดดังตาราง 21-23

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

(n=400)

ระยะเวลาในการ เป็นสมาชิก	(\bar{X})	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า15ปี
		4.03	4.45	3.55	4.24
1-5 ปี	4.03		.42	.48	.21
6-10 ปี	4.45			.90*	.21
11-15 ปี	3.55				.69*
มากกว่า 60 ปี	4.24				

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกในระดับต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี
2. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

(n=400)

ระยะเวลาในการ เป็นสมาชิก	(\bar{X})	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า15ปี
		3.81	4.25	3.03	3.96
1-5 ปี	3.81		.43	.79*	.14
6-10 ปี	4.25			1.22*	.29
11-15 ปี	3.03				.93*
มากกว่า 60 ปี	3.96				

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) พบว่า สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกในระดับต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี
2. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี
3. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test)

(n=400)

ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก	(\bar{X})	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า15ปี
		4.20	4.55	3.77	4.43
1-5 ปี	4.20		.35	.43	.23
6-10 ปี	4.55			.78*	.12
11-15 ปี	3.77				.66*
มากกว่า 60 ปี	4.43				

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่าสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกในระดับต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี
2. สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้าน
สกสทนคร**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านสกสทนคร อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกสทนคร
รายละเอียดดังตาราง 24-25

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ใน
การศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร
อิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ
ตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ
ตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig.
(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม
หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์
กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 72)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ
สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านสกสทนคร อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกสทนคร
รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	MOT ₁	MOT ₂	MOT ₃	MOT ₄	MOT ₁	MOT ₂	MOT ₃	MOT ₄	TMOT	COM ₁	COM ₂	COM ₃	TCOM
Mean	4.28	4.40	4.25	4.24	3.81	4.17	3.04	3.89	3.98	3.91	4.25	4.38	4.19
MOT ₁		.734**	.655**	.514**	.527**	.616**	.358**	.499**	.776**	.521**	.457**	.488**	.549**
MOT ₂			.704**	.696**	.650**	.684**	.473**	.530**	.885**	.682**	.603**	.558**	.693**
MOT ₃				.769**	.542**	.810**	.333**	.544**	.849**	.570**	.620**	.594**	.669**
MOT ₄					.509**	.580**	.247**	.286**	.709**	.484**	.469**	.518**	.551**
MOT ₅						.596**	.604**	.532**	.818**	.653**	.446**	.308**	.532**
MOT ₆							.354**	.574**	.821**	.634**	.636**	.588**	.697**
MOT ₇								.469**	.658**	.637**	.302**	.261**	.454**
MOT ₈									.712**	.583**	.607**	.440**	.615**
TMOT										.775**	.651**	.584**	.656**
COM ₁											.637**	.645**	.758**
COM ₂												.780**	.707**
COM ₃													.703**
TCOM													

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม (TMOT) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.656$)

ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (TCOM) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.549$)

2. ด้านการยอมรับนับถือ (MOT_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.693$)

3. ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (MOT_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.669$)

4. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.551$)

5. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (MOT_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.532$)

6. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.697$)

7. ด้านค่าตอบแทนและรายได้ (MOT_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.454$)

8. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT_8) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.615$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม (TMOT) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.656$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r)

ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.683	.257		2.654	.009		
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT ₁)	.046	.071	.044	.649	.517	.396	2.523
การยอมรับนับถือ (MOT ₂)	.262	.077	.314	3.387	.001*	.240	4.174
ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (MOT ₃)	.126	.106	.131	1.185	.238	.180	5.565
ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT ₄)	.202	.081	.190	2.497	.013*	.324	3.082
ความก้าวหน้าในสายงาน (MOT ₅)	.083	.048	.122	1.735	.084	.346	2.886
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT ₆)	.331	.073	.373	4.545	.000*	.297	3.365
ค่าตอบแทนและรายได้ (MOT ₇)	.085	.038	.129	2.215	.028*	.570	1.754
สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT ₈)	.253	.056	.277	4.516	.000*	.512	1.954

R=797, R²=.635, R²Adj=.620, F=40.905, Sig.=.000***

จากตาราง 25 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT_6) ($\beta=.373$) ด้านการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta=.314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT_8) ($\beta=.277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT_4) ($\beta=.190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ (MOT_7) ($\beta=.129$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.620 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (MOT_3) และด้านความก้าวหน้าในสายงาน (MOT_5) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT_6) ($\beta=.373$) ด้านการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta=.314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT_8) ($\beta=.277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT_4) ($\beta=.190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ (MOT_7) ($\beta=.129$) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00 โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .683+.046(X_1)+.262(X_2)+.162(X_3)+.202(X_4)+.083(X_5)+.331(X_6)+.085(X_7)+.253(X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .044(Z_1)+.314(Z_2)+.131(Z_3)+.190(Z_4)+.122(Z_5)+.373(Z_6)+.129(Z_7)+.277(Z_8)$$

จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส	ปฏิเสธ
ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญ ศิลป์ จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน
กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลา
ในการเป็นสมาชิก จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้าน
กุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n=197)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	96	48.73
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	101	51.27
รวม	197	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 197 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.73 ส่วนที่เหลือจำนวน 101 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 51.27

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ให้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

2. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม
หน่วยงาน

3. ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและ
เพียงพอต่อการทำงาน

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดหาวิทยากรหรือพี่เลี้ยงสำหรับให้คำแนะนำ
คำปรึกษา ตลอดจนให้ความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน เช่น การทำการเกษตรพอเพียง การออม การจัดทำบัญชีครัวเรือน

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเข้ามาให้ความรู้ หรือช่วยจัดหาแหล่งความรู้
เพิ่มเติม เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพาสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้ องค์การ/หน่วยงาน/วิสาหกิจ
ชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการ
พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

7. ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะ
บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ให้มีความสุขต่องานที่รับผิดชอบอยู่
โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

8. ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณ
และคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้
เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงาน
ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

**ตอนที่ 7 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร**

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น
สามารถสรุป ได้ดังนี้

**1. แนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม
ศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนและ
รายได้**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการ
ทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ด้านค่าตอบแทนและรายได้ พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ศูนย์ฯ ต้องให้ค่าตอบแทนแก่สมาชิกโดยยึดผลประโยชน์สูงสุดของสมาชิก
เป็นหลัก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกให้ดีขึ้น โดยอาจเพิ่มสวัสดิการ โดยนำเงิน
บางส่วนเพื่อซื้อประกันชีวิต เพื่อเป็นการยกระดับสวัสดิการของสมาชิก

ศูนย์ฯ ต้องให้ค่าตอบแทน โดยยึดหลักความโปร่งใส และความยุติธรรม
มีความตรงไปตรงมา และชี้แจงรายรับ-รายจ่าย ของศูนย์ฯ ด้วยข้อมูลที่โปร่งใส อยู่บน
พื้นฐานความเป็นจริง ศูนย์ฯ

ผู้บริหารศูนย์ฯ ต้องตระหนักประเด็นด้านค่าตอบแทนและรายได้ของ
สมาชิกให้ดีที่สุด เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ใช้วิธีการเพิ่มค่าจ้าง/เงินเดือน โดยดูจากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ทำ
จูงใจโดยการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น มีการลาศึกษาต่อ มีความก้าวหน้าใน
อาชีพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สมาชิกศูนย์ฯ กุดนาขาม ไม่ได้ทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น หรือตามเมืองใหญ่ ๆ สำหรับเงินพระราชทานรายเดือนจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เป็นค่าตอบแทนทุกเดือน ให้สำนักในพระมหารัชมงคลมณเฑียรธรรม พระองค์ท่านได้พระราชทานความช่วยเหลือมาโดยตลอด จนทำให้ฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น มีการเพิ่มค่าตอบแทนทุกปี มีการจ่ายค่าตอบแทนให้สมาชิกตรงตามเวลา”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากได้ค่าแรงขั้นต่ำ และวันหยุด 2 วัน เพราะเห็นว่าเงินเดือนน้อย ในวันหยุด 2 วัน จะได้หารายได้เพิ่มอีก จากวันหยุด 2 วัน”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากได้ค่าแรงขั้นต่ำ ของจังหวัดสกลนคร ปัจจุบันสมาชิกได้รับเงินเดือนน้อย และอยากให้มีวันหยุด 2 วันเช่นเดิม สมาชิกจะได้หารายได้เพิ่มจากการทำงานของวันหยุดอีก 2 วัน ซึ่งค่าใช้จ่ายในปัจจุบันนั้นสูง รายรับไม่พอกับการใช้จ่ายในปัจจุบัน”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากได้ค่าตอบแทนเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนคร ซึ่งค่าตอบแทนของสมาชิกยังน้อยมาก 2,400,-5,000 บาท และอยากให้มีวันหยุดเพิ่ม 2 วัน เช่นเดิม เพื่อให้สมาชิกได้หารายได้เพิ่มจากการทำงานของวันหยุดอีก 2 วัน ซึ่งค่าใช้จ่ายในปัจจุบันสูง”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมให้สมาชิก ทำชีวิตให้ดีขึ้น และไม่ทำให้ครอบครัวห่างเหินกัน จะทำให้ครอบครัวมีความสุข ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนของการทำงานที่ศูนย์ศิลปะกุดนาขามจะไม่มากก็ตาม ควรดำรงชีวิตแบบพอเพียง”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ด้านค่าตอบแทนของสมาชิกศูนย์ฯ ยังไม่เท่ากัน ก็เพราะว่าอายุการงานไม่เท่ากัน แต่ทุกวันนี้ก็ปรับระดับ คนที่เข้ามาใหม่ก็ปรับให้เป็นวันละ 120-150 บาท ต่อวันแล้ว หลังจากฝึกงาน 3 เดือนแล้วทางศูนย์ฯ ก็จะปรับเป็นเงินเดือนให้ตามแต่ผลงานที่ผู้ฝึกงานทำ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ค่าตอบแทนของสมาชิกศูนย์ฯ ในปัจจุบันยังต่ำ เมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนคร อยากให้ทางศูนย์พิจารณาปรับค่าแรง ค่าตอบแทนให้สูงขึ้นให้เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนคร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน และรายได้ของสมาชิกให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

แนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นกว่าเดิม ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันค่าตอบแทนที่สมาชิกได้รับ ยังน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนครในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนคร อยู่ที่วันละ 323 บาท และควรเพิ่มวันหยุดให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม ให้เป็น 2 วัน เหมือนเดิม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิก และสมาชิกจะได้มีเวลาไปหารายได้เสริมทางอื่นอีกด้วย

2. แนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ศูนย์ฯ ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของสมาชิกที่ชัดเจน หากเส้นทางความก้าวหน้าของสมาชิกมีข้อจำกัด เนื่องจากมีโครงสร้างองค์การเป็นไปตามแบบแผน ให้หาแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าด้านทักษะของสมาชิก ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยการเสริมแรงจูงใจด้วยการส่งฝึกอบรมพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สมาชิก แต่ละคนมีทักษะที่สูงขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“เปิดตำแหน่งงาน โดยกำหนดจากคนใน จากลูกจ้าง เพื่อให้มีงานมั่นคงมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ เป็นอย่างดี ปรับขึ้นเงินเดือนให้เพิ่มสูงขึ้น ปรับเลื่อนตำแหน่งจากสมาชิกเป็นหัวหน้าแผนกหรือให้เป็นครูศิลปะ เป็นต้น จัดการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ มีการประเมินผลงานของสมาชิกเมื่อสิ้นปีงบประมาณ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากให้เจ้าหน้าที่บริการอยู่เป็นประจำ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการจัดการบริหารอยู่ประจำเลย ซึ่งปัจจุบันมาอยู่ 1-2 ปี ก็เปลี่ยนใหม่มาเริ่มต้นใหม่ จึงอยากให้อยู่ประจำจะทำให้เรื่องบริการจัดการการบัญชี การตลาดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์ฯ อยู่ประจำ ซึ่งเดิมมาอยู่ 1-2 ปี ก็ปรับเปลี่ยนใหม่ คนใหม่ต้องมาเริ่มต้นใหม่ จึงอยากให้เจ้าหน้าที่อยู่ประจำ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการบัญชี การตลาดให้ทันต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมให้สมาชิกมีการนำชิ้นงาน ผลงานกลับไปทำเองที่บ้าน เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7 สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สายงานแต่ละแผนกอาจจะทำงานไม่เหมือนกัน แต่ก็มีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน จึงอยากให้สมาชิก มีความรับผิดชอบต่อการงานที่ตนเองทำ ทั้งหน้าที่และการทำงานรวมทั้งด้านการผลิตของผลิตภัณฑ์”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8 สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม ควรพัฒนาทักษะฝีมือของสมาชิกให้ดีขึ้น โดยการส่งไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9 สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมให้สมาชิก ได้เรียนรู้วิชาชีพใหม่ ๆ อยู่เสมอ และพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10 สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

แนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน โดยควรพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการเพิ่มผลผลิตให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า ควรหาแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าด้านทักษะของสมาชิก ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สมาชิก แต่ละคนมีทักษะที่สูงขึ้น สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ เป็นอย่างดี ปรับขึ้นเงินเดือนให้เพิ่มสูงขึ้น ปรับเลื่อนตำแหน่งจากสมาชิกเป็นหัวหน้าแผนกหรือให้เป็นครูศิลปาชีพ และเจ้าหน้าที่ที่มาดูแลบริหารจัดการศูนย์อยากให้ออกมาอยู่แบบประจำ เพราะที่ผ่านมามีมาอยู่แค่ 1-2 ปี แล้วจะปรับเปลี่ยนคนใหม่มาแทน ซึ่งทำให้การบริหารจัดการ การบัญชี การตลาด ไม้มีความต่อเนื่อง

3. แนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารศูนย์ฯ ต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมกับโลกปัจจุบัน โดยลดการควบคุม (Control) และบังคับบัญชาลง เพื่อเพิ่มการเสริมแรงพัฒนา (Coaching) และการแสวงหาความร่วมมือ จากสมาชิกให้มากขึ้น โดยในปัจจุบันบุคลากรมันไม่ชอบการถูกกำกับ ควบคุม และการสั่งการ แต่ชอบบรรยากาศที่มีอิสระ มีความเป็นกันเอง สามารถแสดงออกในความเป็นตัวตน และกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองได้ จะส่งผลให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก อัตราการลาออกต่ำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะทำให้ศูนย์ฯ มีประสิทธิผลและประสิทธิผลมากขึ้น

ผู้บริหารฯ จะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้อิสระภายใต้ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดเรียบร้อย จัดให้มีสนามกีฬาให้สมาชิก ได้ออกกำลังกาย สร้างให้เป็นสังคมแห่งความสุข”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในศูนย์ฯ จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ดี และเพียงพอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากให้มีอาคารปฏิบัติงานหลังใหม่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“อยากให้มีการปรับปรุงอาคารให้มีประตูหน้าต่าง ตอนนี้อาคารเป็นที่โล่ง พอเวลาฝนตก ฝนก็สาดเข้ามาข้างใน จึงทำให้ผลิตภัณฑ์บางส่วนได้รับความเสียหาย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรสร้างบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สภาพสิ่งแวดล้อมของศูนย์ และของที่ทำงานทุกวันนี้ดีอยู่แล้ว แต่อยากให้สมาชิกมีการรักษาระเบียบและความสะอาดของสถานที่ทำงานและโรงฝึกงานของสมาชิก แต่ละแผนกให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโรงเรือน สถานที่และอาคารเครื่องมือเครื่องใช้ในที่ทำงานอุปกรณ์ให้เรียบร้อยหลังเลิกทำงานแล้ว”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สภาพสิ่งแวดล้อมของศูนย์ และของที่ทำงานทุกวันนี้ดีอยู่แล้ว แต่อยากให้สมาชิกมีการรักษาระเบียบและความสะอาดของสถานที่ทำงานและโรงฝึกงานของสมาชิก แต่ละแผนกให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโรงเรือน สถานที่และอาคารเครื่องมือเครื่องใช้ในที่ทำงานอุปกรณ์ให้เรียบร้อยหลังเลิกทำงานแล้ว”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรส่งเสริมให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ร่วมกันรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่ หลังเลิกงาน ควรช่วยกันเก็บวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้าที่ให้เป็นระเบียบ และเก็บกวาดอาคารสถานที่ก่อนกลับบ้านทุกวัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้มีความน่าอยู่น่าทำงาน สร้างความรักสามัคคีให้กับทุกคน ให้องค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน น่าอยู่ น่าทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

แนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ควรจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน ควรส่งเสริมให้สมาชิกฯ ร่วมกันดูแลรักษาความสะอาดของศูนย์ฯ

ให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นที่มให้เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในศูนย์ฯ ให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก อัตราการลาออกต่ำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะทำให้ศูนย์ฯ มีประสิทธิผลและประสิทธิผลมากขึ้น

4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารศูนย์ต้องสื่อสารค่านิยมขององค์กร และเป้าหมายทุกระดับขององค์กรให้กับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรนำเครื่องมือ OKR (Objective Key Resource) มาเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการที่สำคัญของศูนย์ฯ โดยกำหนดเป็นไตรมาส”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“องค์กรต้องให้ความมั่นคงด้านรายได้ จัดสวัสดิการให้เหมาะสม จัดเวลาทำงานให้เหมาะสม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรปลูกจิตสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณให้กับสมาชิก โดยให้สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณจนหาที่สุดมิได้ หลีกเลี่ยงคำพูดประชดประชัน การพูดเหน็บแนมหรือนินทาว่าร้าย พูดแต่เชิงบวกหวังดี ชมเชยเมื่อทำงานดี ปลอดภัยให้กำลังใจเมื่อทำงานผิดพลาด ไม่ซ้ำเติม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อสมาชิกมีผลงานที่ดีเยี่ยมมีสิ่งตอบแทนพิเศษให้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ปัจจุบันสมาชิก มีความเชื่อมั่นอย่างสูงอยู่แล้ว เพราะเป็นศูนย์ศิลปะ
ของในหลวง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“เชื่อมั่นเป็นอย่างสูง เพราะศูนย์ส่งเสริมศิลปะบ้านกุดนาขาม เป็นของ
สมเด็จพระพันปีหลวง จึงมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพราะเป็น
หน่วยงานของพระพันปีหลวง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพราะเป็น
หน่วยงานของพระพันปีหลวง ที่ทำให้ชาวบ้านมีอาชีพ อยู่ดีกินดี ทำให้ชีวิตดีขึ้น ทำให้
ครอบครัวไม่แตกแยก”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“ควรเสริมให้สมาชิก ผลิตผลงานออกมาให้เยอะ ๆ ให้ทันต่อลูกค้า และ
ถูกใจลูกค้า ให้ได้ยอดขายที่มีกำไร เพื่อไม่ให้สมาชิกอยากจะออกจากศูนย์ฯ เพื่อไปทำงาน
ต่างถิ่น แต่ละปีควรมีการตั้งเป้าหมายของการผลิตชิ้นงาน เพื่อจะทำให้ยอดขายในแต่ละปี
จะได้มีผลกำไร มีแนวทางที่จะบันผลกำไรให้แก่สมาชิกที่ชัดเจน เป็นโบนัสหรือเพิ่มเป็น
เงินเดือนในแต่ละปี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปะบ้านกุดนาขาม มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร อยู่แล้ว เพราะเป็นหน่วยงานของพระพันปีหลวง ที่ส่งเสริมให้
ชาวบ้านมีอาชีพ มีงานทำ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

“สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปะบ้านกุดนาขาม ควรเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนให้
สมาชิกให้สอดคล้องกับสภาเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งทำให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นใน
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2564)

แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นกว่าเดิม ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารศูนย์ต้องสื่อสารค่านิยมขององค์กร และเป้าหมายทุกระดับขององค์กรให้กับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรนำเครื่องมือ OKR (Objective Key Resource) มาเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการกิจที่สำคัญของศูนย์ องค์กรต้องให้ความมั่นคงด้านรายได้ จัดสวัสดิการให้เหมาะสม จัดเวลาดูงานให้เหมาะสม และควรปลูกฝังให้สมาชิกสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งศูนย์ฯ”

สรุป แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน ควรส่งเสริมให้สมาชิกฯ ร่วมกันดูแลรักษาความสะอาดของศูนย์ฯ ให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรนำเครื่องมือ OKR (Objective Key Resource) มาเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการกิจที่สำคัญของศูนย์ฯ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในศูนย์ฯ ควรพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะการเพิ่มผลผลิตให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นกว่าเดิม ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันค่าตอบแทนที่สมาชิกได้รับ ยังน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนครในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนคร อยู่ที่วันละ 323 บาท และควรเพิ่มวันหยุดให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ให้เป็น 2 วัน เหมือนเดิม เพื่อเป็นการสร้าง

ขวัญกำลังใจให้กับสมาชิก และสมาชิกจะได้มีเวลาไปหารายได้เสริมทางอื่นอีกด้วย และเจ้าหน้าที่มีมาดูแลบริหารจัดการศูนย์อยากให้อยู่แบบประจำ เพราะที่ผ่านมามีมาอยู่แค่ 1-2 ปี แล้วจะปรับเปลี่ยนคนใหม่มาแทน ซึ่งทำให้การบริหารจัดการ การบัญชี การตลาด ไม่มีความต่อเนื่อง และควรปลูกฝังให้สมาชิกสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งศูนย์ฯ”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 74.62 มีอายุระหว่าง 46-60 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.88 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.79 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 85.28 มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก มากกว่า 15 ปี มากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71

2. แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.15$)

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$)

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.99$)

2.5 ด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ

บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณานมีความก้าวหน้าในงานการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.69$)

2.6 ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.79$)

2.7 ด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.61$)

2.8 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.64$)

3. ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพอานุกุณาขามอำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.91$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน ($\bar{X}=3.80$)

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.38$) รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.06$)

3.3 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=4.53$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X}=4.41$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ($\bar{X}=4.25$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกในระดับต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี 2) สมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าสมาชิก ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT_6) ($\beta=.373$) ด้านการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta=.314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT_8) ($\beta=.277$) ด้านความ

รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT₄) ($\beta=.190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ (MOT₇) ($\beta=.129$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.620 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT₁) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (MOT₃) และด้าน ความก้าวหน้าในสายงาน (MOT₅) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT₆) ($\beta=.373$) ด้านการยอมรับนับถือ (MOT₂) ($\beta=.314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT₈) ($\beta=.277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT₄) ($\beta=.190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ (MOT₇) ($\beta=.129$) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00

6. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน ควรส่งเสริมให้สมาชิก ร่วมกันดูแลรักษาความสะอาดของศูนย์ ให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรนำเครื่องมือ OKR (Objective Key Resource) มาเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการกิจที่สำคัญของศูนย์ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสม สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในศูนย์ ควรพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะการเพิ่มผลผลิตให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นกว่าเดิม ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันค่าตอบแทนที่สมาชิกได้รับ ยังน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนครในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสกลนคร อยู่ที่วันละ 323 บาท และควรเพิ่มวันหยุดให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ให้เป็น 2 วัน เหมือนเดิม เพื่อเป็นการสร้าง

ขวัญกำลังใจให้กับสมาชิก และสมาชิกจะได้มีเวลาไปหารายได้เสริมทางอื่นอีกด้วย และเจ้าหน้าที่มีมาดูแลบริหารจัดการศูนย์อยากให้อยู่แบบประจำ เพราะที่ผ่านมามีมาอยู่แค่ 1-2 ปี แล้วจะปรับเปลี่ยนคนใหม่มาแทน ซึ่งทำให้การบริหารจัดการ การบัญชี การตลาด ไม่มีความต่อเนื่อง และควรปลูกฝังให้สมาชิกสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งศูนย์ฯ”

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคำ พันยานวง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา อารณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$)

โดยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ส่วน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริญา เสี่ยงเลิศ (2558,

บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรพรณ ชาญธัญกรรม (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=3.68$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สื่อกกลาง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$)

4. ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมาชิกที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 6-10 ปี และมากกว่า 60 ปี มีความความผูกพันต่อองค์กร สูงที่สุด ส่วนสมาชิกที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี มีความความผูกพันต่อองค์กร ต่ำที่สุด เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ผลการวิจัยเป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีพื้นฐานการดำเนินชีวิตที่คล้าย ๆ กัน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรือในละแวกใกล้เคียงกับพื้นที่ของศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นสมาชิกของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งเกิดขึ้นจากพระราชดำริของ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ที่ทั้งสองพระองค์มักจะเสด็จทรงงานคู่กันอยู่เสมอๆ และถือกำเนิดขึ้นเป็น “ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ” ที่มีอยู่ทั่วประเทศ เช่นกัน โดยเป็นสถานที่ที่ส่งเสริมให้ชาวบ้านมีอาชีพเสริม จึงทำให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทุกคนต่างก็มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสร้างรายได้เสริมจากงานประจำ รวมทั้งเป็นการฝึกอาชีพ สร้างความชำนาญในงานฝีมือ จนสามารถประกอบเป็นอาชีพหลักเลี้ยงตัวเองได้เป็นอย่างดี และเพื่อพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556)

ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุ แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีตติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของทองดำ พันยานวง (2561) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน (MOT_6) ($\beta=.373$) ด้านการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta=.314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (MOT_8) ($\beta=.277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (MOT_4) ($\beta=.190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ (MOT_7) ($\beta=.129$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์=.620 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และ

ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (MOT_3) และด้านความก้าวหน้าในสายงาน (MOT_5) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรรณา อวรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัย พบว่า โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณยา เสี่ยงเลิศ (2558) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ ตำบลขม้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงมะไฟ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.825 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองดำ พันยานวง (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .889 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

($\beta_1=.842$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta_2=.865$) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ได้ร้อยละ 79.10 ส่วนอีกร้อยละ 20.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ด้านค่าตอบแทนและรายได้ โดยดำเนินการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ ให้ความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน และเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม โดยต้องดูจากงบประมาณ และความสามารถในการจ่ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านความก้าวหน้าในสายงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม รู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และควรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ให้แก่สมาชิกฯ และด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยควรจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

1.2 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยควรมีการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแนวคิดของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม

1.3 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ให้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม

ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก 11-15 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขามที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิก ในระดับอื่น ๆ

1.4 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและรายได้ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ตามลำดับ

1.5 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ให้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการเพิ่มผลผลิตให้กับผลิตภัณฑ์สินค้า และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นกว่าเดิม ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

1.6 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงาน
ของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนา
ขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งน่วย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์.ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- กัญญา บุตดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.*
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.*
- เครือวัลย์ เปี่ยมรอด. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร: ศึกษากรณีสำนักงานสถิติประโยชน์ทางภาษีอากร. สารนิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.*
- จรรยา ห่วงเทศ. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชุตีรัตน์ ชมพूरรัตน์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ชูศรี มโนการ. (2548). *การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ณัช อุษาคณารักษ์. (2554). *ความผูกพันของพนักงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.hrcenter.co.th>*

- ณัฐพฤทธิ ศรีภักดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำและบรรยากาศองค์กร ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองคำ พันยานุวง. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอสิค้ำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เทือน ทองแก้ว. (2549). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). *การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน: กรณีศึกษาบริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนแพคทอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรรณปพร ลีอกลาง. (2563). *จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มานีสงค์ ปฐมวิริยะวงศ์. (2550). *การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อเว็บไซต์สถาบัน
ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- รัชนก มูลเกต. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณ อารณ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
รัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจิตร อาระกุล. (2533). *เทคนิคคุณลักษณะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- ศศิพร ภูมิสุวรรณ. (2554). *การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร*.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม. (2561). *สรุปผลการดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม*. สกลนคร: ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีบบ้านกุดนาขาม.
- สกา สำราญคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท
ในกลุ่มสมบูรณ์*. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
และองค์การ, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายทิพย์ สารี. (2553). *พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้ที่มีอาชีพค้าขายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชื่น นาคพลัง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพล คณานุเคราะห์. (2555). *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/292462>
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *การพัฒนาที่มงาน*. กรุงเทพฯ: ธีระพงษ์การพิมพ์.
- สิรินยา เสียงเลิศ. (2558). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลงมะไฟ ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวรรณณี ศรีพลหงษ์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่การไฟฟ้านครหลวง*. สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก,
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง ความผูกพันในองค์กร*. *วารสารข้าราชการ*. 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน), หน้า 10.
- เสน่ห์ จัยโต (2554) *การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะ กรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2548). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- โสภกา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อธิวัฒน์ ปาคาถา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาล เมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อวยชัย จันทร์เพ็ญ. (2547). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุกฤษฏ์ เกตุภัณฑ์. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alderson, J. C. (1996). "The testing of reading." In C. Nuttall (Ed.) *Teaching reading skills in a foreign language*, 212–228. Oxford: Heinemann.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63, pp. 1–18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, pp. 49 – 61.
- Barrick, M.R., Piotrowski, M., & Stewart, G.L. (2002). Personality and job performance : Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43–51.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W., and Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences. *Tourism Review*. 64(3): 4–18.
- Charles W. (2003). "Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival." *Resource Magazine*. (November 2003), pp. 19–22.

- Cherrington, J. D. (1994). *organization behavior the management of individual and Organization performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Development Dimensions International, Inc., (2004). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Retrieve January 22, 2020, from <http://www.docstoc.com/docs/5294654/Employee-Engagement-The-key-to-improving-Performance>.
- Draft, R.L. (2000). *The leadership experience*. New York: Harcourt College Publishers.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership: Research, Findings, Practice, and Skills*. 2nd ed. New York: Houghton Mifflin Company, 1998.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Ohio: South Westem Publishing Company.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & David – LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp. 51 – 59.
- Garudzo-Kusereka, Louis. (2005). *Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teachers: An Education Management Perspective*. [Online]. Accessed 7 Oct 2017. Available from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (7th ed.). Houghton: Mifflin.
- Gubman, L.E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.

- Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research. The engagement model*. Retrieved October 7, 2017.
- Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada* [Online]. Available: <http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>
- Hilgard, E. R. (1983). *Introduction to Psychology*. 8th ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.
- ISR. (2004). *3 D Model Employee Engagement*. Retrieved December 22 2019, from <http://short.strange-company.info>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692–724.
- Knight, P. A. and E. F. Seal. (1995). *Industrial/organizational Psychology : Science and Practice. 2nd ed.* Belmont, California: Wadsworth.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1997). *People in Organizations : An Introduction to Organization Behavior (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists.
- Mottaz, Clifford J. (1987). “An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment.” *The Sociological Quarterly*. 28 : 541–558.
- M Sheik Mohamed. (2012). *Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Jamal Institute of Management, Jamal Mohamed College, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India.
- Rhodes and Steers. (1990). Major influences on employee attendance : A process model. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 39 1–407.
- Robbin, S.P. (2005). *Organization behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

- Rusbult, C.E. & Farrell, D., 1983. A longitudinal test of the investment model. The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 429–438.
- Seal, E. F. and Knight, P. A. (1995). *Industrial/organizational Psychology : Science and Practice*. 2nd ed. Belmont, California : Wadsworth.
- Skinner, B.F. (1972). *Beyond Freedom and Dignity*. New York: Alfred A. Knopf.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., and Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: a week–level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*. 22(3): 257–276.
- Spector, P. E. (2000). *Industries and Organizational Psychology Research and Practice*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). *Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism*. “Psychological Bulletin 80 No.2 ”.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.
- The Gallup Organization. (2004). *Employee Engagement. Gallup’s Research–Based Approach*. Retrieved February 21, 2020, from <http://gmj.gallup.com/content/126173/Bolster–Employees–Confidence.aspx>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H. (1995). *Management and Motivation*. London: Penguin Books.
- Wang, Haiping. (2005). *The Motivation of Public and Private School Teachers in China*. [Online]. Accessed 7 Oct 2017. Available from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Werbel, J.D. & Gould, S., 1984. A comparison of the relationship of commitment to turnover in recent hires and tenured employees. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), pp. 687–690.

Welbourne, T.M., Johnson, D.E. & Erez, A. (2003). *The role-based performance scale: Validity Analysis of a theory-based measure* (CAHRS Working Paper #97-05). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสืบเอกปฎิมากร ทิพเลิศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน จำสืบเอกปฎิมากร ทิพเลิศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันเอกยงยุทธ ชันทวี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสิบเอกปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน จำสิบเอกปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันเอกปราโมทย์ เนียมสำเนา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสิบเอกปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๖๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน จำสิบเอกปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาณูชิตปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสิบเอกปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 ทนท. ทนอ. สืบเสาะ รื้อถอน ๒๕๖๓

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน จำสิบเอกปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๑๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสืบกษัตริย์ ทิพเลิศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน จำสืบกษัตริย์ ทิพเลิศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๑

บ.ร. 3
เลขที่รับ 9710
วันที่ 2 ก.ค. 63

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 1517
 ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
 อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเขตพื้นที่กรมทหารราบที่ ๓
 โครงการบ้านสวนแก้ว - นาโคกสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ด่วนมาก

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๑๙๖



บ.ร. 3
เลขที่รับ 10191
วันที่ 24 ธ.ค. 63

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 1055
 ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
 อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เขตพื้นที่กรมทหารราบที่ ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

- สำเนาฉบับ -



ที่ กท ๐๔๘๒.๑.๓๗/๒๐๒

กรมทหารราบที่ ๓ ค่ายภุชงค์สีระรา
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕

ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อ้างถึง หนังสือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๑๔๖ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

ตามอ้างถึง กรมทหารราบที่ ๓ มีความยินดีให้ นาย ปฎิมากร ทิพเลิศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวได้ ตามที่ท่านขอความอนุเคราะห์

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันเอก

(สุคนธ์รัตน์ ชาวพงษ์)

ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๓/หัวหน้าศูนย์ประสานงาน
โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เขตพื้นที่ กรมทหารราบที่ ๓

งานด้านกิจการพลเรือน กรมทหารราบที่ ๓

โทร. ๐ - ๔๒๗๑ - ๑๗๖๕

ร.อ. ร่าง/ตรวจ ๒๕ ๖.๑๒.๖๓

จ.ส.อ.สมศักดิ์ ฯ พิมพ์/ทาน ๒๕ ๖.๑๒.๖๓

พ.อ. ตรวจ ๒๕ ๖.๑๒.๖๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฎิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฎิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นายเดช สุภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นายศักดิ์ชัย ดันมีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นางแจ่มใส ราชปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นายมาด้า โทสาราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฎิมากร ทิพลีศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฎิมากร ทิพลีศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นายปิยะ สายแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญูกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นายชัยศักดิ์ ไทยเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพเลิศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพเลิศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน นางอรัญญา นาทพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายปฏิมากร ทิพลีศ รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขามจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปฏิมากร ทิพลีศ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๕๔ ๓๔๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. พันเอกยงยุทธ จันทวี
5. พันเอกปราโมทย์ เนียมสำเภา

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

1. พันเอกสุคนธ์รัตน์ ชาวพงษ์ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 3
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายเดช สุภาพ ครูผู้ฝึกสอนงานเครื่องปั้นดินเผา
5. นายศักดิ์ชัย ดันมีแก้ว ครูที่ปรึกษาประจำแผนกตัดเย็บ
6. นางแจ่มใส ราชปี ครูที่ปรึกษาประจำแผนกดอกไม้ประดิษฐ์
7. นายมาด้า โปสาราช ครูผู้ออกแบบลวดลายซิลค์สกรีน
8. นายปิยะ สายแก้ว ครูประจำแผนกแกะสลักไม้
9. นายชัยศักดิ์ ไทยเจริญ สมาชิกปั้นขึ้นรูป
10. นางอรุณี นาพงษ์ สมาชิกแผนกตัดเย็บ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

3. โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของท่านหรือความคิดเห็นของท่าน

ปฏิมากร ทิพลีศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน และเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างตามความจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี
 31-45 ปี
 46-60 ปี
 มากกว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 ปวส./อนุปริญญา
ปริญญาตรีขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

- โสด
 สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง

5. ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก

- 1-5 ปี
 6-10 ปี
 11-15 ปี
 มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อการมีแรงจูงใจ
ในการทำงานของท่าน มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับแรงจูงใจ
ในการทำงาน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ตามกำหนดเวลา					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้					
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่าง ถูกต้องเรียบร้อย					
4	ท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่าน ปฏิบัติ					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสม กับงานอยู่เสมอ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
6	ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน					
การยอมรับนับถือ						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (ต่อ)						
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ						
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
ความก้าวหน้าในสายงาน						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5	บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานการทำงาน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
ค่าตอบแทนและรายได้						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน						
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ว่าท่านมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านเห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
2	หน่วยงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน					
3	หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่					
4	ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของท่าน					
5	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ					
2	เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย					
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน					
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน					
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร						
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านจะทำงานด้วย					
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้					
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ					
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน					
5	ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงาน					

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1 แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร	.773	ใช้ได้
1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.823	ใช้ได้
1.2 การยอมรับนับถือ	.806	ใช้ได้
1.3 ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	.789	ใช้ได้
1.4 ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	.891	ใช้ได้
1.5 ความก้าวหน้าในสายงาน	.764	ใช้ได้
1.6 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.754	ใช้ได้
1.7 ค่าตอบแทนและรายได้	.788	ใช้ได้
1.8 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	.763	ใช้ได้
2 ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร	.861	ใช้ได้
2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.756	ใช้ได้
2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.706	ใช้ได้
2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	.891	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.784	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	.756
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	.684
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.655
4	ท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.542
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	.532
6	ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน	.569
การยอมรับนับถือ		
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.489
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.402
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.489
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.854
5	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	.869

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย		
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	.474
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.563
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ของตนเอง	.458
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	.489
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	.523
ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ		
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.512
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.536
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการ ปฏิบัติงาน	.524
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.499
3	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและขอเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.475
ความก้าวหน้าในสายงาน		
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.465
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.478
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.425
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.436
5	บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงานการ ทำงาน	.512

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน		
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	.465
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.487
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.422
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน	.430
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	.412
ค่าตอบแทนและรายได้		
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.478
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.395
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	.385
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.491
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	.469

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน		
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	.776
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.788
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.756
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่นระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.429
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.569

**ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ
บ้านกุดนาขาม จังหวัดสกลนคร**

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
1	ท่านเห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	.436
2	หน่วยงานมีเป้าหมายกและค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	.442
3	หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	.859
4	ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของตัวท่าน	.463
5	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	.389

ประเด็น/ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
1 ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	.406
2 เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย	.636
3 ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	.777
4 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	.389
5 ท่านพยายามศึกษาค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	.608
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	
1 หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	.436
2 ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	.636
3 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ	.407
4 ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน	.412
5 ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นหวงอนาคตของหน่วยงาน	.536

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของสมาชิกศูนย์
ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร ขอให้
ท่านแสดงความคิดเห็น?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายปฏิมากร ทิพเลิศ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 108/5 ตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000 โทรศัพท์ 09 5654 3438
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายสิบประจำหมวด กองร้อยรถสายพานลำเลียงพล กรมทหารราบที่ 3
สถานที่ทำงาน	กรมทหารราบที่ 3 ค่ายกฤษณ์สีวะรา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2534	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2538	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขา วิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2540	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา วิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2558	ระดับปริญญาตรี ปริญญารัฐประศาสนศาสตร (รป.ศ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
พ.ศ. 2560	ระดับปริญญาโท ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2545-2551 หัวหน้าชุดยิงหมูปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ 1
กรมทหารราบที่ 15 อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่
- พ.ศ. 2551-2555 พลยิงปืนไร้แรงสะท้อนถอยหลัง ขนาด 106 มิลลิเมตร
หมวดต่อสู้รถถัง กรมทหารราบที่ 3 ค่ายกฤษณ์สีวะรา
ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
- พ.ศ. 2558-2563 ผู้บังคับรถสายพานลำเลียงพล
กองร้อยรถสายพานลำเลียงพล
กรมทหารราบที่ 3 ค่ายกฤษณ์สีวะรา
ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 ถึง
- พ.ศ. 2564-2565 นายสิบประจำหมวด กองร้อยรถสายพานลำเลียงพล
กรมทหารราบที่ 3 ค่ายกฤษณ์สีวะรา
ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000