



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13

Factors Associated with the Performance Behavior of the Officials of the
Office of Education Region 1 – 13

เพ็ญศรี มณีรัตน์^{1*} นรินทร์ จุลทรัพย์² อมลวรรณ วีระธรรมโม³

Pensri Maneerat^{1*} Niran Chunllasap² Amonwan Werathummo³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานของข้าราชการ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานข้าราชการ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วนำมาเทียบสัดส่วนของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 และใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่า F - test สำหรับกลุ่มผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ จำนวน 14 คน ระดมความคิดเห็นเห็นสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ แล้วสรุปประเด็นตามความคิดเห็นเป็นแนวทางในการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และสำนักงานที่สังกัด สรุปได้ว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการที่สังกัดสำนักงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจของข้าราชการกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ส่วนแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการควรให้ความสำคัญและพัฒนาข้าราชการ โดยให้ทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมาย

¹มหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

²รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

*Corresponding author : e-mail : pensri_maneerat@hotmail.com



ผู้นำควรให้คำยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อที่สูงขึ้น มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มอบงานที่หลากหลายและท้าทายมากขึ้น หน่วยงานควรสำรวจตรวจสอบตำแหน่งงานและจำนวนบุคลากรให้มีอัตราตำแหน่งเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้เลื่อนตำแหน่งที่ว่างก่อน

คำสำคัญ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ, ผู้บริหาร, ข้าราชการ, สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13

Abstract

The objectives of this research were to study the level factors of work of government officials, determine their level of performance behavior, compare the performance behavior, identify factors correlated with performance behavior and propose the guideline for the development of the performance behavior of the officials. The sample drawn according to Krejcie and Morgan's table and the proportion of the population of the officials in each educational region along with the use of simple random sampling, included 143 officials under the Office of Education Region 1 - 13. The instrument was questionnaire developed from a focus group on ways to improve the performance of the officials. Participants in the focus group included 14 office directors and group directors under the Office of Education Region 1 - 13. The data were analyzed using such statistics as percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Correlation and the F - test.

The findings of the study found that : the factors associated with the performance behavior of the officials of the Office of Education Region 1 - 13 summarized as follows. Overall, the work motivation of the government officials in 5 aspects was at a high level, with a mean score of 3.90. Overall, the performance behavior of the government officials in 8 aspects was at a high level, with a mean score of 4.06. A comparison of the performance behavior of the officials based on the variables of gender, age, marital status, educational level, current position, work experience and work affiliation revealed the following. The officials who differ in their gender showed no significant difference in their level of performance behavior, as a whole and by individual aspects. Overall, the officials who differ in their age showed a .05 significant difference in their level of performance behavior. Overall and by individual aspects, the officials who differ in their marital status show no significant difference in their level of performance behavior. Overall, the officials who differ in their educational level showed a .05 significant difference in their level of performance behavior. The officials who differ in their current position showed no significant difference in their level of performance behavior, as a whole and by individual aspects. As a whole and by individual aspects, the officials who differ in their work experience showed a .05 significant difference in their level of performance behavior. The officials who differ in their work affiliation showed no significant difference in their level of performance behavior, as a whole and by individual aspects. As for



the relationship between motivation factors of officials and their performance behavior, As for the relationship between motivation factors of officials and their performance behavior, the work achievement the respects the job aspect the responsibility and the career advancement, showed a moderate relationship, as a whole and by individual aspects.

Recommendations for the improvement of performance behavior of the government officials. It was suggested that the officials should give a priority to teamwork for everyone to get involved. They should work on the basis of valid rules and regulations. Leaders should give recognition to successful job performers. Supervisors should assign tasks according to individual's capability and the work can be rotated as required. Officials should be encouraged to participate in training and further education. Assignments should be given to individuals in accordance with their responsibility. Officials should be provided with varied and more challenging assignments. Work units should explore a range of jobs and provide adequate personnel recruitment for the jobs. Personnel within the work units should be given a priority for promotion in case of vacancy.

Keywords: Performance Behavior, Work Motivation of Government Officials, Office Director, Government Officials, The Office of Education Region 1-13

บทนำ

การปฏิบัติงานราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และยังรวมถึงแนวนโยบายภาครัฐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ข้อ (4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : 22) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2556 เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546ข : 5 - 6)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาราชการ ข้าราชการกำหนดให้ข้าราชการต้องรักษาราชการ ข้าราชการ ตามมาตรา 78 ว่าด้วยการรักษาราชการ ข้าราชการเป็นบทบัญญัติที่เพิ่งจะมีขึ้นเป็นครั้งแรก ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาราชการข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรี จรรยาข้าราชการไม่ใช่วินัยที่มีบัญญัติเป็นข้อห้าม เป็นข้อปฏิบัติ และมีบัญญัติว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำการผิดวินัยด้วย บทบัญญัติในมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 วางแนวทางปฏิบัติกรณีข้าราชการไม่ปฏิบัติตาม



จรรยาข้าราชการ อันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา จึงทำให้จรรยาข้าราชการมีความหมายที่ใช้เป็นเงื่อนไข และปัจจัยในการพิจารณา ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านบวก คือ ในการแต่งตั้งหรือการเลื่อนเงินเดือน และในด้านที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการตักเตือนข้าราชการผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าว ซึ่งจะทำให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2551 : 50 - 53) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2552 ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2551 โดยได้ประกาศให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบทั่วกันตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2552 ข้อบังคับดังกล่าว ประกอบด้วยจรรยาข้าราชการหรือข้อกำหนดความประพฤติ กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ 8 ประการ คือ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ การมีจิตมุ่งบริการ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 8 - 9)

สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกและพัฒนาศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น หรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กลุ่มจังหวัด จังหวัด และเขตตรวจราชการ มีอำนาจหน้าที่จัดทำ

ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและบริบทของพื้นที่ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง จัดทำและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ ในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ สภาวะการณ์ทางการศึกษาตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมการประสานกิจกรรมทางการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา ดำเนินการในฐานะเป็นหน่วยฝึกอบรม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในระดับกลุ่มจังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 20)

จากบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลากรของหน่วยงานมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมาก เพราะศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และในปัจจุบันจะมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเดียวยังอาจจะไม่เพียงพอ จะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นองค์กรที่น่าอยู่

การเป็นข้าราชการที่ดีต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมมาภิบาล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2552 ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน



ของข้าราชการ เป็นคุณความดี ที่บุคคลทำงานราชการ ควรยึดเป็นข้อปฏิบัติเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการได้รับการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ตามจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงพฤติกรรมจงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรม อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 และศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงพฤติกรรมจงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรม อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ตามจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13

วิธีการวิจัย

1.ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานระดับ

พฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ตามจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 เปรียบเทียบพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13

1. ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 จำนวนทั้งสิ้น 228 คน ตามคู่มือการดำเนินงานสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 24)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 จำนวน 143 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน(Krejcie and Morgan) แล้วนำมาเทียบสัดส่วนของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 และใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 คือ ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 จำนวน 13 คน และผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 จำนวน 13 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ



ทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน สำนักงานที่สังกัด คิดเป็นค่าความถี่ร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1 - 13 สร้างขึ้นโดยใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้สถิติด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ มีดัชนีบ่งชี้ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ตามที่ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ ของเดวิดแมคเคลแลนด์ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (4 ข้อ)
2. ด้านการยอมรับนับถือ (4 ข้อ)
3. ด้านลักษณะงาน (4 ข้อ)
4. ด้านความรับผิดชอบ (4 ข้อ)
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (4 ข้อ)

การกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามเพื่อประเมินปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคะแนนดังนี้ (พิชยา เพียรจริง. 2550 : 10 ; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541 : 167)

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการ

ภาค 1 - 13 ตามจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2552 สร้างขึ้นโดยใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้สถิติด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ มีดัชนีบ่งชี้รวมทั้งสิ้น 37 ข้อ วัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (5 ข้อ)
2. ด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ (5 ข้อ)
3. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (5 ข้อ)
4. ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (4 ข้อ)
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5 ข้อ)
6. ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ (5 ข้อ)
7. ด้านการมีจิตมุ่งบริการ (4 ข้อ)
8. ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (4 ข้อ)

การกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคะแนนดังนี้ (พิชยา เพียรจริง. 2550 : 10 ; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541 : 167)

- 5 คะแนน หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมากที่สุด
 - 4 คะแนน หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมาก
 - 3 คะแนน หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานปานกลาง
 - 2 คะแนน หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานน้อย
 - 1 คะแนน หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- ค่าช่วงคะแนน (พิชยา เพียรจริง. 2550 : 10 ; อ้างอิงจาก รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 335)



ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1 - 13 ตามจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 คิดเป็นค่าความถี่ร้อยละ

3. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนเก็บรวบรวม ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ (สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 10 และ 12 - 13) สำหรับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 143 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นตอนศึกษาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา เพื่อเรียนเชิญผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 และผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ในการสนทนากลุ่ม

2. จัดส่งหนังสือเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 15 กรกฎาคม 2557 ณ ห้องประชุม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 สงขลา

3. ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการ

4. สรุปแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ด้านโครงเนื้อหาและภาษา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ให้เกณฑ์พิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง โดยในการศึกษาครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 ที่สามารถนำมาเป็นข้อคำถามได้ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม มีความถูกต้องก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4.1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เท่ากับ 0.94 และส่วนที่



2 เท่ากับ 0.97

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อเสนอแนะ

4.2.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

4.2.3 ใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 โดยแบ่งระดับความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ (อรพรรณ ภักดีภักดี. 2549 : 58 ; อ้างอิงจาก ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2548 : 208 - 211)

ระดับค่าคะแนน ระดับความสัมพันธ์

0.001 – 0.333 ต่ำ

0.334 – 0.666 ปานกลาง

0.667 – 1.000 สูง

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

4.2.4 ใช้ค่า F - test เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่ม พบความแตกต่างรายคู่จึงทดสอบว่าคูไหนต่างด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.1 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 35.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.5 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.8 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาร้อยละ 69.2 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 51.7 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ

ภาค 9 และสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ร้อยละ 9.1

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน และรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีปัจจัยจูงใจในการทำงานมากที่สุดในการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีปัจจัยจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานมากที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ขั้นตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 1) ตามตัวแปรเพศในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.54, Sig = .012^*$) 2) ตามตัวแปรอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.01, Sig = 0.009^*$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ($F = 3.76, Sig = 0.012^*$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ($F = 4.80, Sig = 0.003^*$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($F = 3.17, Sig = 0.026^*$) ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ ($F = 3.12, Sig = 0.028^*$) ด้านการมีจิตมุ่งบริการ ($F = 2.69, Sig = 0.048^*$) และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



($F = 3.88$, $Sig = 0.011^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ตามตัวแปรสภาพทางครอบครัวในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($F = 3.10$, $Sig = 0.048^*$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม ($F = 3.69$, $Sig = 0.027^*$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($F = 3.10$, $Sig = 0.048^*$) และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($F = 4.66$, $Sig = 0.011^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตามตัวแปรระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.62$, $Sig = 0.029^*$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($F = 4.79$, $Sig = 0.010^*$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม ($F = 5.32$, $Sig = 0.006^*$) ด้านการมีจิตมุ่งบริการ ($F = 7.53$, $Sig = 0.001^*$) และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน ($F = 4.12$, $Sig = 0.018^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ตามตัวแปรปัจจุบันดำรงตำแหน่งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($F = 3.06$, $Sig = 0.012^*$) ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ ($F = 2.90$, $Sig = 0.016^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.92$, $Sig = 0.002^*$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ($F = 3.73$, $Sig = 0.003^*$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ($F = 5.59$, $Sig = 0.000^*$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($F = 2.76$, $Sig = 0.020^*$) ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ ($F = 2.86$, $Sig = 0.017^*$) ด้านการมีจิตมุ่งบริการ ($F = 3.99$, $Sig = 0.002^*$) และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($F = 2.94$, $Sig = 0.015^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 7) ตามตัวแปรสังกัดสำนักงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยเชิงใจของข้าราชการสำนักงาน 444ศึกษาธิการภาค 1 - 13 กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 1) ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .585$, $P = .000^{**}$) 2) ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .418$, $P = .000^{**}$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .378$, $P = .000^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 4) ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .372$, $P = .000^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำทุกด้าน 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .484$, $P = .000^{**}$) 6) ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .418$, $P = .000^{**}$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 7) ด้านการมีจิตมุ่งบริการ ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .427$, $P = .000^{**}$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 8) ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .435$, $P = .000^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ



และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ

ขั้นตอนที่ 6 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 จากข้อเสนอแนะแบบสอบถาม ปลายเปิด และจากการระดมความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม สรุปแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมาย ผู้นำควรให้คำยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อที่สูงขึ้น มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ให้รับผิดชอบ มอบงานที่หลากหลายและท้าทายมากขึ้น หน่วยงานควรสำรวจตรวจสอบตำแหน่งงาน และจำนวนบุคลากรให้มีอัตราตำแหน่งเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ควรสนับสนุนสิทธิให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้เลื่อนตำแหน่งที่ว่างก่อน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานข้าราชการ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน และรายด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการกระตุ้นให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้คนมีกำลังใจในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ เมื่อ

ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ก็มีความสุข ซึ่งข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ส่วนใหญ่ก็มีความตั้งใจในการทำงานสูงและความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ซึ่งทุกปีทุกคนจะผ่านผลการประเมินตามตัวชี้วัดรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2551 : 72 - 73) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาแรงจูงใจเป็นความพยายามในการหาคำตอบว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์การยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา วัฒนานันท์ (2551 : 93 - 94) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกะเคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกะเคา มีการให้แสดงความคิดเห็น 7 ด้าน และมีผลโดยรวมในเกณฑ์ระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน และรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการใช้เป็นแนวปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด จำนวน 8 ประการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดประโยชน์สุขแก่ประเทศชาติและประชาชนและประพฤติตนอย่างสมเกียรติในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ข้าราชการยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 81 - 83) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 ของบุคลากรในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก



เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดสำนักงานพบว่ามีเพศ สถานภาพทางครอบครัว ตำแหน่งปัจจุบัน และสังกัดสำนักงาน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คือ มีความต้องการความมั่นคงในชีวิตด้านการงานและครอบครัวเมื่อไม่ได้รับมั่นคงก็จะแสวงหาเพื่อให้ได้ซึ่งความต้องการนั้นซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานน้อยลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น แบ่งเป็น 5 ลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการทางกายเป็นลำดับแรก และเมื่อความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ ก็จะมีความต้องการในลำดับถัดไป ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความรัก ความต้องการความนับถือตัวเอง และความต้องการที่จะรู้จักตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา งามบุญฤทธิ์ (2548 : 92 - 94) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ การทำงาน สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีพฤติกรรมปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเจริญเติบโตในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของ

งานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา นัคราจารย์ (2556 : 119) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ในศูนย์บริการสาธารณสุข และระยะเวลาการทำงาน ในหน้าที่ปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1 - 13 กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ปัจจัยจูงใจของข้าราชการกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในระดับต่ำทุกด้าน ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ควรได้รับการพัฒนาเพื่อกระตุ้นให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินต์ พูลปั้น (2553 : 97 - 102) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา



เป็นรายด้านพบว่า อยู่ระดับมาก 2 ด้าน คือ ความภาคภูมิใจในองค์กรและการประจักษ์ตน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความอิสระในการทำงาน รายได้ และประโยชน์ผลตอบแทน สังคมสัมพันธ์ และลักษณะ การบริหารงาน บุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิการศึกษาธิการในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับรายด้านทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ คือ ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อโรงเรียน ความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่อไป และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับโรงเรียน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับปานกลาง

จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้อเสนอแนะของข้าราชการสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 สรุปได้ว่า

แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 อภิปรายได้ว่า ให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทำงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ผู้นำควรให้คำยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อที่สูงขึ้น มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มอบงานที่หลากหลายและท้าทายมากขึ้น หน่วยงานควรสำรวจตรวจสอบตำแหน่งงานและจำนวนบุคลากรให้มีอัตราตำแหน่งเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ควรสนับสนุนสงวนสิทธิ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้เลื่อนตำแหน่งที่ว่างก่อนซึ่งสอดคล้องกับ วิไลวรรณ วิจิตร (2553 : 12) ได้สรุปความหมายจากนักวิชาการหลายท่านได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ

ของกลุ่มกิจกรรมที่ร่วมกันปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการวางอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดให้มีการพัฒนา ระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 แตกต่างกันใน การพัฒนาบุคลากรควรแยกกลุ่มเป้าหมายและหลักสูตรตามอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้การพัฒนา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควร จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

1.3 พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 ด้านการ ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านความซื่อสัตย์ สุจริตและความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ ด้านการมีจิตมุ่งบริการ และด้านการ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากร



ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบและตามกลุ่มงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นต้นแบบที่ดี ควรให้รางวัลเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดการกระตุ้นการทำงานให้มากขึ้น ตรวจสอบกรอบอัตรากำลังและจัดบุคลากรให้เต็มตามกรอบอัตร่าที่มีอย่างบริสุทธิ์ และยุติธรรมมากที่สุด สร้างค่านิยมการรักองค์กรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในภาพรวมและสังกัดเดียวกัน

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 เพื่อนำผลไปพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา วัฒนานันท์. (2551). ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จินตนา นัคราจารย์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉันทนา งามบุญฤทธิ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พัชยา เพียรจริง. (2550). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทลำพูน ชิงเดนมเกิ้น จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีไลวรรณ วิจิตร. (2553). สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำยางข้น กรณีศึกษา บริษัท หาดสินกรู๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546ข). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการดำเนินงานสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- อรพรรณ รักดีรักดี. (2549). พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.