การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

MOTIVATION USE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IMPACTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2562

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

MOTIVATION USE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IMPACTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2562

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

Motivation Use of School Administrators Impacting Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.พิฎา สมบูรณ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

วันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). **การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ด. (พัฒนศึกษา) ประธานกรรมการ

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ ปร.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา) กรรมการ

บทคัดย่อ

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างแรงกระตุ้นทางบวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 371 ตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มเป็นแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58^{**} Z_x$ จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายซึ่งก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และควรมอบปริมาณงานความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม โดยให้ความเสมอภาคและเป็นกลาง และให้ความอบอุ่นกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป การใช้ แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แรงจูงใจมากขึ้นย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ : การใช้แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์การ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sarunya Phonsukborisut. (2019). **Motivation Use of School Administrators Impacting Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Theerangkoon Warabamrungkul Ph.D. (Development Education) Chairman

Jenjob Suksangprasit Ph.D. (Educational Technology) Member

Abstract

Motivation use of the school administrators is a positive motivational creation for the teachers and educational personnel. It is extremely important for organizational commitment. Therefore, the researcher studied motivation use of the school administrators that impacted organizational commitment of teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. This research aimed to: 1) study the level of motivation use of the school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, 2) study the organizational commitment of the teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, 3) study the relationship between motivation use of school administrators and organizational commitment of the teacher and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, and 4) develop a prediction equation of motivation use of the school administrators that impacted organizational commitment of the teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. The sample was a group of 371 teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's comparison table and proportionate stratified random sampling method. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and simple regression analysis.

The results found that: 1) motivation use of the school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, both overall and individual aspects, was at the high level, 2) the organizational commitment of the teachers and educational personnel under

Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, both overall and individual aspects, was at the high level, 3) the overall relationship between motivation use of the school administrators and organizational commitment of the teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office was positive at the moderate level with statistical significance at the .01 level, and 4) motivation use of the school administrators that impacted the organizational commitment of the teachers and educational personal under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office was at the high level and had positive relationship with statistical significance at the .01 level, in which the equation of the raw scores $\hat{Y}$ = 1.64+.54**X and the predication equation of the standard scores was $\hat{Z}_y$ = .58**. The researcher's proposed suggestions based upon the information, included: 1) motivation use of the school administrators in terms of job description was at the high level but gained the least mean, thus the school administrators should assign challenging jobs to promote inspiration and work load as well as responsibilities that were suitable for working time to the teachers and educational personnel, and 2) the organizational commitment of the teachers and educational personnel in terms of the requirement to maintain being a good member of the organization was at the high level but gained the least mean, thus the school administrators should manage and develop the teachers and educational personnel based upon good governance principles by giving equality and neutrality as well warmth to the teachers and educational personnel equally. This would promote organizational commitment and desire to maintain being a good member of the organization. Motivation use of the school administrators related to and impacted the organizational commitment of the teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. Therefore, the more the school administrators use motivation, the more the teachers and educational personnel had organizational commitment.

key words: motivation use, organizational commitment, school administrators, teachers and educational personal

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. พิฏา สมบูรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ อาจารย์ ดร. เสาวนีย์ เจียมจักร อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์สมปอง มูลมณี อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นายธีรภัทร ศรีบุญเรือง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 นางชลฤดี คำสัตย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำรักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และนางสาวธันย์ชนก โชติผล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตลอดจนขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญ	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	ประโยชน์ของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
	สมมุติฐานในการวิจัย	9
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	10
	แรงจูงใจ	11
	ความหมายของแรงจูงใจ	11
	ความสำคัญของแรงจูงใจ	12
	ประเภทแรงจูงใจ	15
	กระบวนการจูงใจ	17
	ทฤษฎีแรงจูงใจ	20
	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	31
	ความสำเร็จในการทำงาน	31
	การได้รับการยอมรับนับถือ	32
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	32
	ความรับผิดชอบในงาน	33
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	34
	ความผูกพันต่อองค์การ	35
	ความหมายของความผูกพันองค์การ	35
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ	37
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	39

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	41
	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ	41
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	42
	ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป	43
	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
	งานวิจัยต่างประเทศ	48
	งานวิจัยในประเทศ	49
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	57
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	57
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล	60
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	62
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	69
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	69
	วิธีดำเนินการวิจัย	69
	สรุปผลการวิจัย	71
	อภิปรายผล	72
	ข้อเสนอแนะ	75

สิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม 77

ภาคผนวก 83

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 84

ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย 86

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 94

ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 103

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 113

ประวัติย่อผู้วิจัย 117

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	58
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน	64
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน	65
4	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม	66
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน	66
6	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	68
7	การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	103
8	ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	108
9	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	113
10	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	114

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพเทียบเท่าสากล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ เพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำและได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคการบริหารการจัดการศึกษาของไทยท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศแต่ละยุคแต่ละสมัย เมื่อสังคมเปลี่ยนไปจนระบบการศึกษาไม่อาจสร้างคุณภาพประชาชนให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไปได้และบางที่การศึกษาก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษา ทุกคนต้องร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2557 : 10)

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยตลอดจนสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ คนแต่ละคนจำต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันที่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าอกเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึก และปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์การมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์การ เช่น ถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การเกิดการไม่พอใจในการทำงานขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์การให้งานล่าช้าหรือเสียงานได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 15) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถานศึกษาควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (สุรพล เพชรไกร. 2554 : 25)

การใช้แรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์การนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 59 - 83) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือในงานที่มีความรับผิดชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ. 2556 : 10) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2554 : 16) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือแรงจูงใจของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะแรงจูงใจของบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุข หรือไม่มีความสุข เมื่อใดที่มีแรงจูงใจบุคคลและหมู่คณะอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย และจากการศึกษาวิจัยของมัฑนา วังถนอมศักดิ์ (2550 : 240) เกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้กล่าวเสนอแนะไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลที่สำคัญต่อความรู้สึกทุ่มเทในการทำงานต่อประสิทธิภาพของการทำงานและส่งผลที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานของบุคลากร การที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น ย่อมส่งผลดีต่อองค์การต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร

จากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นจะต้องทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริงและรู้สึกผูกพันจงรักภักดีหวงแหน

และปกป้องสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งเรียกว่าความผูกพันองค์การ หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (Steers. 1977 : 67) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบพฤติกรรมแสดงให้ถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นที่พึงประสงค์ขององค์การทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า และเต็มใจที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงก็อาจลบล้างความไม่พอใจผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลที่ติดตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการเสียเวลาในการคัดและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ดังนั้น การศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา หรือความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ (Mowday. 1982 : 49) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแบ่งเขตพื้นที่เป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีภารกิจในกำกับดูแลและประสานงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ ให้ประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมมีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2556 : 5) ซึ่งในปัจจุบันพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการ โยกย้าย ลาออก ปลดออก เปลี่ยนงาน หรือออกก่อนเกษียณ เนื่องจากปัญหาในเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ กังวลกับนโยบายทางการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ ประกอบกับครูมีภาระงานมากและหลากหลาย ปัญหาหนี้สินของครู การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ครูมีภาระค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อีกทั้งในส่วนของครูที่ประจำการในโรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และขาดงบประมาณผลิตสื่อ ครูต้องสละเงินเดือนบางส่วนเพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน ทำให้ครูต้องรับสภาวะกดดันทางสังคม ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้ครูบางคนท้อถอย หมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงานขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในองค์การสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ทั้งนี้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,253 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,716 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,716 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 3 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วไป

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ และเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้นมีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถใน การทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ หมายถึงเป็นลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึงเป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

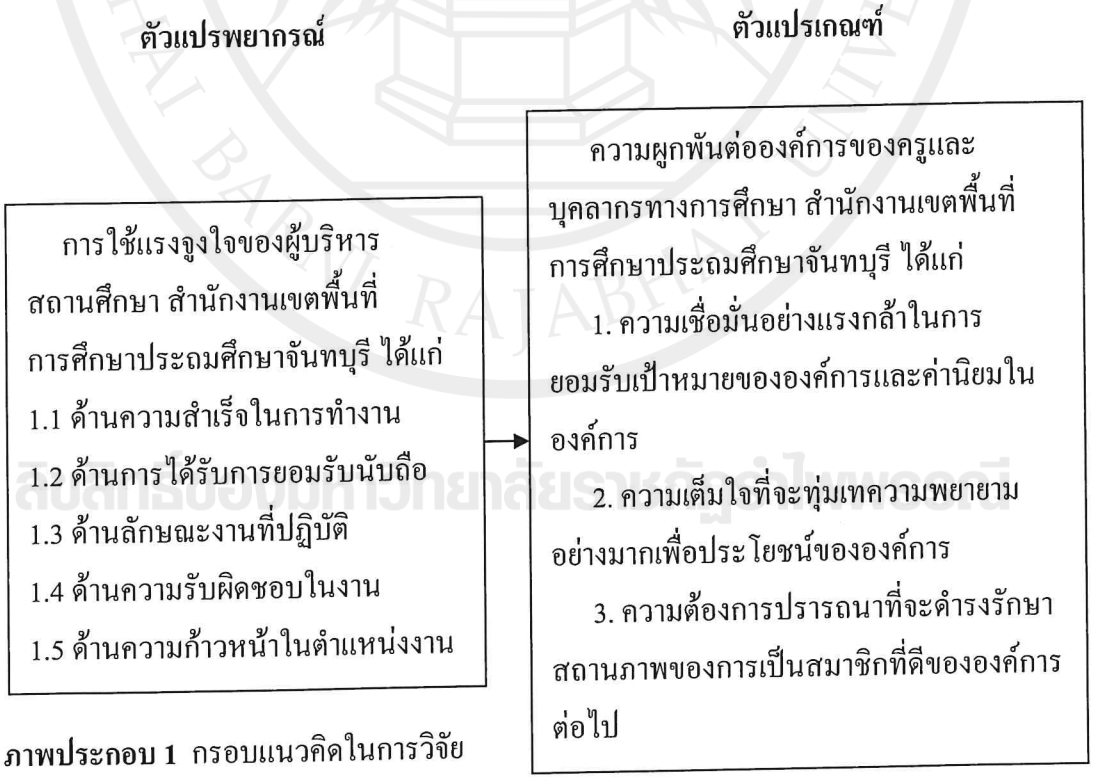
3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

บุคลากร หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.1993 : 59-83) ในปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มาเป็นตัวแปรพยากรณ์ และได้ยึดกรอบแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป มาเป็นตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ
    1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
    1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
    1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
    1.4 กระบวนการจูงใจ
    1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
    2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
    2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
    2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน
    2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ความผูกพันต่อองค์การ
    3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
    3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
    3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
    4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ
    4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
    4.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป
6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    7.1 งานวิจัยต่างประเทศ
    7.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

รอบบินส์ (Robbins. 1993 : 59) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรตามที่ต้องการ

วรูม (Vroom. 1995 : 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคลากรหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

กิฟฟิ่น (Griffin. 1999 : 484) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสำเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน

ดาฟท์ (Daft. 2000 : 534) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคลากร ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคลากรรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 79) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

จิณณวัตร ปะโคทัง (2553 : 62) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงขับที่ทำให้คนกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดความสบายใจพอใจ

รังสรรค์ โฉมยา (2553 : 276) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สาเหตุหรือสิ่งที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมซึ่งมาจากคำถามต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการศึกษาในทางจิตวิทยาโดยทั่วไปแรงจูงใจเป็นสภาวะที่บุคลากรถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้หรือพฤติกรรมที่สนองความต้องการที่นำไปสู่เป้าหมายหรือพฤติกรรมที่กระตุ้นด้วยแรงขับ

ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 274) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคลากร ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบทิศทางความเข้มและระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สุรพล เพชรไกร (2554 : 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งเป้าหมายที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

สมุทร ชำนาญ (2554 : 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรในการใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่องมีแนวทางที่แน่นอนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 79) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง

นรา สมประสงค์ (2555 : 5) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 184) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การจูงใจเป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคลากร และเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา การจูงใจ (motivation) มาจากภาษาละติน “Mvers” ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเรื่องของการกระตุ้นทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการความปรารถนาหรือเป้าหมายตามที่บุคลากรต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้ใช้แรงจูงใจตามบริบทนั้น ๆ ต้องการให้เกิดขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

สมุทร ชำนาญ (2554 : 32) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่

สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องรับรู้ว่าส่วนที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มากก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกัน หัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจ โดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

สุรพล เพชรไกร (2554 : 16) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดี

4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจ และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 215) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีความตระหนักและเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรในองค์การมีความตื่นตัวเกิดความคาดหวังมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นรา สมประสงค์ (2555 : 5) ได้กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคลากรในองค์การ

2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและท่าทีที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน

3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรและกลุ่มในองค์การ

5. ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น

6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงานทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 113) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้คนทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจจะเกิดภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ คือสำเร็จความต้องการ

อรพินทร์ ชูชม (2555 : 52) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียร ในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคลากร เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคลากรถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากร หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคลากรหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจซึ่งการจูงใจมีหลายประเภทอาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใด

วิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคลากร กลุ่มสถานการณ์ และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคลากรจูงใจบุคลากร โดยการกำหนดเป้าหมายให้ความเป็นธรรมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยความสามารถหรือทักษะในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานให้มากที่สุด

ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 296 - 297) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1

1. แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด

2. แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่แสดงออกทันที จะคอยเก็บสะสมไว้ รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่งต่อไป

กลุ่มที่ 2

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคลากรนั้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่นอกตัวบุคลากร

กลุ่มที่ 3

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 112) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคลากรที่ต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจ ความพอใจ ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายก็จะรู้สึกเฉย ๆ ความทะเยอทะยาน (Ambition) มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคลากรแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคลากรมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติดีมีทัศนคติ ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความแตกต่าง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชยการติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

จิณณวัตร ปะโคทัง (2553 : 63) ได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง ภาวะของบุคลากรที่มีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจเจตคติความต้องการ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคลากร เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การลงโทษและการแข่งขัน

สมุทร ชำนาญ (2556 : 267) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยจำแนกแรงจูงใจโดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในบุคลากร จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง การจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรนั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง เช่น เกิดแรงจูงใจ เพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ตนเองชอบการอยากทำงาน เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ ภายในทั้งสิ้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งที่ผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคลากร เนื่องจากเป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคลากรอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนด โดยบุคลากรนั้นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศติดตามและตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคลากรให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเองไม่ต้องใช้สิ่งใดมากระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจอีกประเภท คือ แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นภายนอก เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายที่ผู้ใช้ต้องการให้เกิดขึ้น

กระบวนการจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง กระบวนการจูงใจไว้ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 79 - 80) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคลากรจะเป็นแรงขับให้บุคลากรนั้นแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป้าหมาย ถ้าบุคลากรบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงขับก็จะลดลง และอาจจะเกิดความต้องการอื่นขึ้นอีกเป็นวงจร โดยบุคลากรที่มีการจูงใจจะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลัง เพื่อที่บุคลากรจะทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าบุคลากรที่มีการจูงใจจะมีพลังในการแสดงออก โดยบุคลากรนั้นจะกระตือรือร้น เอาใจใส่และทุ่มเทในการทำงาน เช่น พนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ เนื่องจากความมั่นคงในสิ่งที่เชื่อหรือต้องการจูงใจ ทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามที่เขาตั้งใจไว้ โดยบุคลากรจะทุ่มเทกำลังความสามารถ และทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารทุ่มเทปฏิบัติงานจนกระทั่งดึกเพื่อแก้ไข

ปัญหาขององค์การ เป็นต้น แต่ถ้าความพยายามของบุคลากรไม่ประสบผลตามที่เขาต้องการ ผู้แสดงพฤติกรรมอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงความพยายามหรืออาจจะมีการลดพฤติกรรมลงได้เช่นกัน

3. เปลี่ยนแปลงได้ (Variability) พฤติกรรมของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงได้ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา โดยเฉพาะเมื่อมีความต้องการและแรงขับที่เปลี่ยนไปมีผลทำให้การจูงใจ และพฤติกรรมของบุคลากรปรับตัวตาม นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคลากรยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากผลกระทบของความพยายามของแต่ละบุคลากรอีกด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคลากรประสบความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ เขาก็อาจจะเปลี่ยนไปทำสิ่งอื่นแทน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรนั้นไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเขาก็อาจจะถอนตัวจากการกระทำนั้น ๆ เป็นต้น

กระบวนการการจูงใจ (The Motivation Process) เป็นกระบวนการที่ปรากฏในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่ว ๆ ไป เป็นกระบวนการหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรกระทำบางสิ่งบางอย่างตามที่ผู้จูงใจต้องการตามความเข้าใจของคนทั่วไปใครก็ตามที่สามารถโน้มน้าวความคิดผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติหรือเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะลงมือทำตามที่ตนต้องการแล้วก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า บุคลากรนั้นมีความสามารถในการจูงใจคน ซึ่งในองค์การทางการศึกษาก็เช่นกันซึ่งผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นดัชนีที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์การกระบวนการจูงใจที่เกิดขึ้นดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ

1. ความต้องการ (Needs)

2. แรงขับ (Drives)

3. เป้าหมาย (Goals)

เมื่อมีความต้องการที่แสดงออก คือ ความเครียด (Tension) ความต้องการจะส่งผลให้เกิดแรงขับ หมายถึงว่า ความต้องการเริ่มมีทิศทางแล้ว และถ้าร่างกายมนุษย์มีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ แรงขับจะลด ความตึงเครียดจะลดลงจนหมดสิ้น นั่นคือความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ยังมีองค์ประกอบอื่นที่เป็น

คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน ดังนี้

1. ความสนใจ (Interests) ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้จูงใจให้บุคลากรเกิดความสนใจงานและหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถบทบาทของผู้บริหาร คือชี้แจงรายละเอียดของงานที่ทำความชำนาญความรู้ที่จำเป็น เพราะเป็นสิ่งที่ผู้อยู่ในระดับปฏิบัติงานให้

ความสนใจ โดยผู้บริหารกระตุ้นให้เขาพยายามพัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่เหมาะสม เมื่อเขาได้ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้ความชำนาญประกอบกับมีความสนใจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเพลิดเพลินสนุกสนานกับงานไม่คำนึงถึงผลตอบแทนมากนัก ระดับความใส่ใจต่องานจึงอยู่ในขั้นสูงสุดทำให้ผลงานคงที่ตลอดเวลา บุคลากรจะได้รับความพึงพอใจเป็นอย่างสูงจากการทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

2. ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรถือว่ามีค่าหรือสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของเขา Edward Springer นักจิตวิทยาชาวเยอรมันจัดประเภทค่านิยมของคนทั่วไปไว้ 6 ประเภท

2.1 ค่านิยมด้านการยอมรับความจริงโดยไม่หวังผลอื่นกลับคืน ค่านิยมเช่นนี้ ได้แก่ ความรู้ ทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในธรรมชาติ

2.2 ค่านิยมด้านความมั่งคั่งเพื่อตัวเอง ได้แก่ การเสาะแสวงหาความร่ำรวยให้แก่ตนเองและครอบครัว อาจอยู่ในรูปของเงิน เครื่องประดับ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เป็นต้น

2.3 ค่านิยามด้านความดีงามหรือความงดงาม เช่น สิ่งที่เสาะหาและนิยมยกย่องของคนกลุ่มนี้คือ ผลงานทางศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ ความงามทางธรรมชาติ

2.4 ค่านิยมด้านอำนาจ ผู้บริหารเกือบทุกคนพยายามเสาะหาเพื่อมีอำนาจเหนือและสามารถควบคุมผู้อื่นได้

2.5 ค่านิยมด้านสังคมหรือความสุขสบายของผู้อื่น เช่น การบริจาคทรัพย์สิน การใช้ร่างกายเพื่อช่วยเหลือสาธารณะกุศล เป็นต้น

2.6 ค่านิยมด้านศาสนา ความเร้นลับ สิ่งที่อยู่นอกเหนือธรรมชาติ เช่น พระเจ้า วิญญาณ ภูตผีปีศาจ เจ้าที่ เป็นต้น

ผู้บริหารต้องศึกษาเรียนรู้ค่านิยมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพราะไม่ว่าค่านิยมจะเป็นอะไรก็ตาม มีส่วนในการชักจูงให้เกิดพลังและกำหนดทิศทางการประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้มีค่านิยมในอำนาจจะเป็นคนแข็งหรือกร้าว ทำตนเป็นผู้ชี้นำผู้อื่นไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ หรือบางคนมีค่านิยมด้านความดีหรือความงดงามมีพฤติกรรมรักความสะอาดประณีต บริเวณที่ทำงานของเขาอาจเต็มไปด้วยงานสุนทรีย์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้ดีและมีใจจดจ่อกับงาน

3. เจตคติ (Attitudes) เจตคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หมายถึง ความเชื่ออารมณ์หรือความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานชอบงานที่เขาทำเจตคติเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงาน นอกจากนี้เจตคติบวกยังเป็นตัวชักนำให้คน ๆ นั้น แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยการหากิจกรรมหรืองานทำตลอดเวลาไม่ปล่อยเวลาให้สูญเสียไป แม้จะเป็นงานนอกเหนือหน้าที่ของตนและเจตคติทางบวกยังทำให้พฤติกรรมการทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนในเชิงที่เป็นคุณค่าต่อตนเองและองค์การ

4. ความทะเยอะยาน (Ambitious) ความทะเยอทะยานของบุคลากร ได้แก่ ความมุ่งหวังหรือความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความสำเร็จ เงิน ชื่อเสียง ลาภยศ ฯลฯ ซึ่งคนนั้นเห็นว่ามีคุณค่าสำหรับตัวเขา หากมีความทะเยอทะยานสูง เขาจะมีความพยายามเป็นพิเศษในการทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่ถ้าขาดความทะเยอทะยานเขาจะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยทำงานให้เสร็จพอเป็นพิธีเท่านั้น

5. สิ่งล่อใจ (Incentives) ได้แก่สิ่งที่บุคลากรเห็นว่า สามารถทำให้แรงขับหรือแรงจูงใจได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ สิ่งล่อใจเป็นสิ่งดึงดูดให้คนทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับสิ่งล่อใจนั้น ๆ เป็นรางวัล ผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งล่อใจที่เป็นเรื่องที่สนใจใคร่รู้ เขาจะแสดงพฤติกรรมใฝ่รู้ โดยศึกษางานในหน้าที่ของตนอย่างละเอียด เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดผู้ปฏิบัติงานที่มองเห็นความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งล่อใจ ผู้บริหารควรยกย่องให้เกียรติกล่าวคำชม เมื่อเขาทำงานสำเร็จ นอกจากนี้ความพึงพอใจผลงานที่เขาทำของบุคลากร ความรัก ความอิสระ เงินก็เป็นสิ่งล่อใจสำคัญต่อบุคลากร โดยทั่วไปสิ่งล่อใจเป็นตัวกระตุ้นเด่นชัดที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์การต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการจูงใจเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิตและกระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของครู การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปรารถนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงควรให้ความสนใจกับการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ มีหลายทฤษฎีซึ่งแต่ละทฤษฎีมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35-40 ; อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ. 2557 : 13) ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนเหมือนกันหมด แม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในความต้องการเหล่านั้นมีวิถีทางที่แตกต่างกันแต่ตัวความต้องการเหล่านั้นยังคงเหมือนกัน มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มาสโลว์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง หมายถึง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการการยอมรับ หมายถึง เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคลากร เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

มาสโลว์ อธิบายความต้องการของบุคลากรสามารถเรียงเป็นลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยทั้งสี่ เพื่อความอยู่รอด (Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคน และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับนี้มากที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วเป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน การได้รับความเข้าใจการได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึกมีส่วนร่วมกับกลุ่ม กลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมรวมเรียกว่า ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ มาสโลว์ มีแนวคิดว่า หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนองคนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไป คือ ความต้องการได้รับการนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่า เป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

4. ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem Needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่าความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพการได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือนพิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่มีส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง และส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเองโดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

มาสโลว์ เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกจัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมส่วนที่จัดไว้ในระดับสูง คือความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และความสมหวังในชีวิต กล่าวคือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคลากร และสำหรับความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งส่วนมากเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอกที่ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม คือค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพของการทำงาน

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีความต้องการทำงานอยู่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งทำงานมุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม รวมถึงองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคมขององค์การ หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's thory)

ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีองค์ประกอบคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้จัดลำดับความต้องการเป็น 3 ลำดับ คือ (Alderfer. 1972 : 198 ; อ้างถึงใน พัชสิรี ชมภูคำ. 2552 : 178 - 179)

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (existence needs : E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนสภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกันต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อนความต้องการขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการตามของ Maslow คือความต้องการทางสังคม (ขั้นที่ 3)

3. ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความต้องการในขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow (ความต้องการได้รับการนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง)

จากทฤษฎีของแอลเดอเฟอร์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นแรงจูงใจ แนวความคิด ERG ที่เชื่อว่าความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกัน คือความ

ต้องการจากระดับต่ำไปสู่ลำดับที่สูงกว่าเท่านั้น แต่จะมีความต้องการถดถอย คือความต้องการจากระดับสูงกลับไปสู่ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าได้ด้วย ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ถูกสกัดกั้น

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคิลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้อยู่ 3 สิ่ง คือ (McClelland. 1962 : 99 - 112 ; พัชสิรี ชมภูคำ. 2552 : 180)

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ บุคลากรที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 ชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ

1.2 ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้

1.3 ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่และเกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขันบุคลากรที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรกับบุคลากรอื่น

2.2 อยากจะให้บุคลากรอื่นชอบ

2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น

2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคลากรอื่นเอาไว้หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคลากรที่มีความต้องการอำนาจมีคุณลักษณะ ดังนี้

3.1 ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคลากรอื่น

3.2 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคลากรอื่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการใน 3 ประการดังกล่าวจะผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสู้ดิ้นรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่ความรุนแรงในการต่อสู้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน (Herman)

เฮอร์แมน (Herman. 1970 : 354 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร. 2551 : 145-146) กล่าวว่า แรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วย คุณลักษณะที่สามารถพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Aspiration Level) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการเป็นเลิศในงานที่ทำต้องการให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ

2. มีความหวังประสบความสำเร็จ (Risk – Taking behavior) หมายถึง การทำงานทุกครั้งจะคำนึงถึงความสำเร็จและมีการสรุปผลงานอยู่เสมอ

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward Mobility) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าด้วยความพยายามทั้งด้านการเรียนและการทำงาน

4. มีความอดทนทำงานหนักได้ (Persistence) มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยมีความอดทนต่อการทำงานหนักและเห็นว่าการมีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ

5. กล้าเผชิญอุปสรรค (Task Perception) หมายถึง การมีความพยายามให้งานสำเร็จแม้จะถูกรบกวน ถ้าทำงานยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะทำต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ

6. เห็นคุณค่าของเวลา (Time Perception) มีความรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งมีค่าควรทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยรวดเร็วการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง

7. มีความคิดคำนึงถึงอนาคต หมายถึง การวางแผน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต เช่น การวางแผนการศึกษา การวางแผนการทำงาน การวางแผนครอบครัว

8. การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Partner Choice) หมายถึง การเลือกเพื่อนร่วมงานความคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก มีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ

9. ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition Behavior) หมายถึง การพยายามทำงานของตนให้ดีอยู่เสมอ

10. มีความอยากรู้ในความเด่นหรือความด้อยของผลงาน (Achievement Behavior) หมายถึง การผลิตผลงานให้มีประสิทธิภาพ ยินยอมให้ผู้อื่นประเมินว่าผลงานตนเองว่ามีจุดเด่นหรือ

จุดด้อยตรงไหน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน (Herman) เป็นแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สามารถพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรรมที่สามารถวัดได้

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom)

ความคาดหวังนั้นเป็นแรงกระตุ้นให้คนเกิดความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่คาดหวังไว้ให้สำเร็จสมหวังตามที่ต้องการความคาดหวัง เปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์มีความต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเองซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังนี้มีปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างความสามารถของบุคลากร และปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบต่อการจูงใจเมื่อคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการ คือ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2551 : 147-150)

1. สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (Determinant of Performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป มีสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา คือ

1.1 ระดับแรงจูงใจ (Level of motivation) บุคลมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับแรงจูงใจมากย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยหรือระดับต่ำกว่า

1.2 ความสามารถและบุคลิกภาพ (Ability and Personality) ในการปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคลิกภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ หากขาดคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งไปก็อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นบุคลากรที่มีบุคลิกภาพดี แต่ขาดความรู้ความสามารถก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 การรับรู้บทบาท (Role Perception) หมายถึงการที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอย่างไร หากบุคลากรรู้หน้าที่และเข้าใจบทบาทของตนก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (Determinant of Motivation) การจูงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนในอนาคต โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงานและความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนและความพึงพอใจ

2.1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานเทียบกับผลตอบแทน (Outcome Expectancies) เป็นการรับรู้และความคาดหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการที่มีความพยายามเพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีจะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทนบุคลากรนั้นจะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน

2.2 การได้รับรางวัลตอบแทนที่ชอบ (Perceived Valence of Outcome) เป็นความต้องการภายในบุคลากร คือการตีค่าความชอบหรือการมีค่านิยม รางวัลหรือค่าตอบแทนความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากปัจจัยในตัวบุคลากร จึงมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคลากร บางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะเงินเดือนดี เพราะประเมินค่าของรางวัลตอบแทนไว้สูง บางคนชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นผลสำเร็จการที่บุคลากรจะปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กัน ตามแนวคิดของวรูม จะพิจารณา 2 ประการ คือ พิจารณาเป้าหมายที่จะพึงพอใจ (Valence) และพิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด (Expectancy) ซึ่งความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคลากรในการที่จะกระทำ หรือเลือกไม่กระทำ ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจจากแนวคิดของวรูม สามารถสรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล (Value of Reward) บุคลากรที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน ฯลฯ คุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละคน

2. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived Effort Reward) เป็นการคาดหวังของบุคลากรว่าปริมาณของผลตอบแทนที่บุคลากรที่จะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามในการปฏิบัติงานที่บุคลากรมอบให้กับองค์การ

3. ความพยายามของลูกจ้าง (Effort) เป็นปริมาณที่บุคลากรใช้ในสถานการหนึ่งปริมาณขอความพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่าง (Interaction)

4. คุณลักษณะและความสามารถ (Trait and Abilities) ความพยายามหรือแรงจูงใจได้นำไปสู่การปฏิบัติโดยตรง คุณลักษณะและความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคลากร

5. การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นสภาพการรับรู้กิจกรรมที่บุคลากรเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้ หากสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จก็จะได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ต้องการ

6. การปฏิบัติงาน (Performance) การปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงแค่ปริมาณความพยายามที่แต่ละคน

ใช้ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีการที่เลือกมาใช้ในการปฏิบัติงาน

7. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ได้แบ่งรางวัลออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and Intrinsic Reward) รางวัลภายนอกที่องค์การเป็นผู้ให้ ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับบุคลากรในองค์การ รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเองในลักษณะงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ

8. รางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Perceived Equitable Reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ทุกคนรู้สึกว่าเราควรจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ได้ทำไป การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม

9. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภาวะภายในของแต่ละบุคลากร นั่นก็คือ ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวพันทางด้านบวกซึ่งส่งผลทำให้การลาออกจากงานและการขาดงานเกิดขึ้นน้อยลงด้วยจาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่เป็นแรงกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอันจะนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่คาดหวัง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.; 1993 : 59-83) ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบของแรงจูงใจที่เรียกว่า Hertzberg's Two Factor Theory ซึ่งสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีปัจจัย 2 ปัจจัย ที่สำคัญโดยมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรรักงานและชอบงาน ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคลากรได้ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกหรือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือบุคลากรอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองนั้น

ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ รวมทั้งการชื่นชม แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจในการยอมรับนับถือโดยการยกย่องชื่นชมให้การยอมรับและให้ความสำคัญต่อครูสายปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานก็สามารถเป็นแรงจูงใจได้ เช่นกัน การใช้คนให้เหมาะกับงาน ตรงความถนัดของแต่ละบุคลากร มอบหมายงานที่ไม่ยากเกินความสามารถหรือมากจนเกินไป งานที่ท้าท้ายความสามารถหรืองานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน รวมไปถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมด้วย

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง บุคลากรจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงานมีความพอใจในงานมากยิ่งขึ้น มีอำนาจในการตัดสินในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรย่อมจะทำให้บุคลากรในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

2.1 การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.3 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.5 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือ ความพึงพอใจหรือ ไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมพบปะสังสรรค์ สร้างความผูกพัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเป็นที่ตั้ง ทั้งนี้ก็เพื่อประสิทธิภาพและประโยชน์ขององค์การต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหมดตั้งแต่ทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35 - 40 ; อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ. 2557 : 13) ที่กล่าวว่า ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน ทฤษฎีของ แอลเดอเฟอร์ (Alderfer. 1972 : 198 ; อ้างถึงใน พัชสิรี ชมภูคำ. 2552 : 178 - 179) กล่าวว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ (McClelland. 1962 : 99 - 112 ; พัชสิรี ชมภูคำ. 2552 : 180) กล่าวถึง การผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสู้ ดิ้นรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน (Herman. 1970 : 354 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร. 2551 : 145 - 146) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์ ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (ยงยุทธ เกษสาคร. 2551 : 147 - 150) กล่าวว่า ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ นั้นให้ประสบความสำเร็จ และทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.; 1993 : 59 - 83) เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.; 1993 : 59-83) มาเป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เนื่องจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาปรับประยุกต์การบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ได้

ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุดซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องอาศัยทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 59 - 83) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงใจ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 121) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน (Obligation) หน้าที่การงาน (Function) และวัตถุประสงค์ (Objectives)

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 280) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับนับถือในมาตรฐานของงานนั้น ๆ

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 78) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จเป็นที่พอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 59) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คือ ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคลากรได้ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 121) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่บุคลากรได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อถือ ยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ชมเชยจากผู้อื่น เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 281) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 78) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 60) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกหรือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือบุคลากรอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ รวมทั้งการชื่นชม แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจในการยอมรับนับถือโดยการยกย่องชื่นชมให้การยอมรับและให้ความสำคัญต่อครูสายปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วไป

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 121) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 281) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การได้ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถ และตรงตามความต้องการจะทำให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในงานที่ทำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยบูรพา

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 78) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 61) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะของงานก็สามารถเป็นแรงจูงใจได้ เช่นกัน การใช้คนให้เหมาะกับงาน ตรงความถนัดของแต่ละบุคลากร มอบหมายงานที่ไม่ยากเกินความสามารถหรือมากจนเกินไปงานที่ท้าท้ายความสามารถหรืองานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานรวมไปถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ และเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 121) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน คือ การรับมอบการดำเนินงานในหน่วยงานให้ตรงตามนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดีในเวลาที่เหมาะสม

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 282) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้ง ทำให้เกิดผลสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 78) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุม ตรวจสอบ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 62) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน คือ บุคลากรจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงานมีความพอใจในงานมายิ่งขึ้น มีอำนาจในการตัดสินในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ไม่ควบคุมมากเกินไป จนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้นมีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 121) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมดูงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 280 - 283) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 78) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การแข่งขันความสามารถในการทำงานของคนงานในกลุ่มและจะต้องมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรม รวมทั้งจะต้องมีการยอมรับในความสามารถดังกล่าวและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 63) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

จากการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้แรงจูงใจดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าของงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตอบสนอง กระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยแรงจูงใจ เหล่านี้ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานและมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง ดังนั้นการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จึงหมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมาทั้ง

ที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วไป

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถและเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้นมีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

นอร์ธคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale. 1990 : 464) กล่าวถึง กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์การ ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์การ และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์การ

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu and Farr. 1991: 127) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวพันกับงานมากยิ่งขึ้น

แชริงตัน (Cherrington. 1994 : 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นการแสดงถึงความรู้จักภักดีต่อองค์การและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์การ และผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์การจะส่งผลให้บุคลากรในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์การสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์การมี 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (calculative commitment) เป็นความผูกพันที่องค์การเกี่ยวเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (morale commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรกับองค์การบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคลากรที่เห็นด้วยคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

เมเยอร์ อัลเลนและสมิธ (Meyer Allen and Smith. 1993 : 538) ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ และการนำไปสู่การตัดสินใจที่จำคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ๆ

เจนนิเฟอร์ และกาเร็ธ (Jennifer and Gareth. 1999 : 74) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมด ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด และสมาชิกขององค์การ สามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์การของตนได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถใน การทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงานกล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคลากรต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้นเนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์การจึงเน้นความผูกมัดของบุคลากรต่อองค์การร่วมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์การขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติแต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยส่วนรวมหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา สนับสนุนแนวความคิดนี้

แองเกิล และเพอร์รี (Angle and Perry. 1981 : 100) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจที่อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg and Baron. 1993 : 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

แชริงตัน (Cherrington. 1994 : 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดังนี้

1. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะมีน้อย

2. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บุคลากรจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

เจนนิเฟอร์ และกาเร็ธ (Jennifer and Gareth. 1999 : 75) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ถ้าให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

แมทธิวส์ และเชพเพิร์ด (Mathews and Shepherd. 2002 : 45) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถช่วยอธิบายลักษณะปริมาณของทัศคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการทำนายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้

พิชิต เทพวรรณ์ (2554 : 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์การโดยองค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์การและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่ออัตราลาออก (Turnover rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการลาก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์การจึงต่างให้ความสำคัญกับ

ความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee commitment)

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 15) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการรักษาบุคลากรในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์การ ในการเสริมสร้างความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การและเป็นตัวบ่งบอกถึงการโยกย้ายการลาออกของบุคลากรในองค์การได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การแม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ไว้ดังนี้

มาวเดย์ สเตียร์ และ พอร์ทเตอร์ (Mowday Steers and Porter 1982 : 29 - 31) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกัน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคลากร (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส

2. ลักษณะงานที่ทำ (Job or Role-Related) ประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และความคลุมเครือของบทบาท

3. ประสบการณ์ได้รับจากการทำงานในองค์การ (Work Experiences) ซึ่งได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์การความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

4. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ประกอบด้วย ลักษณะการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen. 1997 : 121) ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขจากปี ค.ศ. 1990 เพื่อให้มีความทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคลากรให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคลากรเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การในการวิจัยครั้งนี้

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ หมายถึงเป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึงเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดี เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ และจากแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากแนวคิดเกี่ยวปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การทั้งหมด ตั้งแต่แนวคิดของ มาวเดย์ สเตียร์ และ พอร์ทเตอร์ (Mowday Steers and Porter 1982 : 29-31) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคลากร 2) ลักษณะงานที่ทำ 3) ประสบการณ์ได้รับจากการทำงานใน 4) ลักษณะโครงสร้างขององค์การ แนวคิดของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen. 1997 : 121) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม และแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ทั้งนี้ ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เน้นนำแนวคิดของของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) มาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เนื่องจากแนวคิดของสเตียร์ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตน เพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริงและรู้สึกผูกพันจงรักภักดีหวงแหน และปกป้องสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนั้นต้องอาศัยแนวคิดของสเตียร์ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ ที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของสเตียร์ (Steers. 1977 : 46) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ

มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ลูทีน (Luthans. 1995 : 130) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ เป็นกระบวนการที่เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคลากรดำเนินไปในทิศทางเดียวกันจะเห็นได้ว่าความศรัทธาต่อองค์การ เป็นการที่บุคลากรเข้าสู่องค์การและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์การและประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรเห็นด้วยกับเป้าหมายที่ชัดเจนจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอมในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์การไม่ยอมรับมอบหมายขององค์การจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึก และขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger. 1991 : 52) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

ซาลันซิก (Salancik. 1983 : 121) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคลากรที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า ความรู้สึกที่ยอมรับและเห็นความสำคัญในภารกิจหลัก และเป้าหมายขององค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ เป็นลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็ม

ความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

เฮวิทท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates. 2004 : 94) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นสภาพหรือลักษณะแต่ละบุคลากรที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์การหรือกลุ่มงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทถือเป็นความต้องการส่วนบุคลากรและทำอย่างจริงจัง อันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ

โรบินสันและคณะ (Robinson et al. 2004 : 114) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้นมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์การ

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นสภาพหรือลักษณะ แต่ละบุคลากรที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์การหรือกลุ่มงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทถือเป็นความต้องการส่วนบุคลากรและทำอย่างจริงจังอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

โรบินส์ (Robbins. 2005 : 96) กล่าวว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป เป็นสถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์การและเป้าหมายขององค์การหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์การสูง หมายถึง ความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

องค์การสูง หมายถึง ความผูกพันกับองค์การซึ่งว่าจ้างตน มีความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ไมเนอร์ (Miner, 1992 : 124) กล่าวว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers & Potter. 1983: 94) กล่าวว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป คือ การไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์การของตน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

จากการใช้แนวคิดผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จึงหมายถึง ความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ หมายถึง เป็นลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็น

เป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึงเป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 มีภารกิจในกำกับดูแลและประสานงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ให้ประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคเท่าเทียม มีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ โดยมีทิศทางจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามดัชนีตัวชี้วัดที่กำหนดและมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานและระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคลากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากร องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม ดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15) ตั้งอยู่เลขที่ 1051/ 3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาดอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตร 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการและมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 6 ท่าน

บริหาร ควบคุม กำกับ โดยแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้กลุ่มอำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคลากร กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์หน่วยตรวจสอบภายใน

ทิศทางและเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์การโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 เป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่

พันธกิจ (Mission)

จัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขันพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงให้เป็นบุคลากรทีมีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ (Stategy)

1. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

4. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเขตพื้นที่เป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีภารกิจในกำกับดูแลและประสานงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ให้ประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคเท่าเทียมมีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้จะมีผลต่อแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โจนส์ (Jones. 2000 อ้างถึงใน กฤษณา คณิตบุญ. 2559 : 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อวิชาชีพและความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกโดยพยาบาล ที่มีระยะปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูง มีหน้าที่มีความมั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์การ เพราะผลประโยชน์และได้รับการยอมรับนับถือ

แฮทตัน (Hatton. 1997 : 42 อ้างถึงในศิริพร พรมโสภา. 2559 : 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์การสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูงและโรงเรียนที่มีครูที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสภาวะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์การของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การเข้าร่วมในการตัดสินใจสภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครองการพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทนการมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในการทำงานของโรงเรียน

เรย์ (Ray. 1987 : 224 อ้างถึงใน สุราลัย ป้องแพง. 2559 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

มาทาเฮรุ (Mataheru.1985 : 2716 อ้างถึงในศศิมาศ หอมบุญมา. 2558 : 37) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรต้น ด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยต่างประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ เช่น ผลประโยชน์ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับกลุ่มเพื่อน ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าด้านหน้าที่การงาน โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวถึงนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

งานวิจัยในประเทศ

สินีริชา เบอร์ฮา (2560 : 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ 2) ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของรายได้ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร (X6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X8) การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ (X11) การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X7) และการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X12) เป็นปัจจัยที่ส่งผลขวัญและกำลังใจของครู (Ytot) โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 32.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.59 + 0.21(X6) + 0.10(X8) + 0.11(X11) + 0.90(X7) + 0.92(X12)$

วัชระ สอนจันทึก (2559 : 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าปัจจัยความต้องการทางพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยาอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะพบว่าด้านบุคลากรให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ความเต็มใจใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์การในหัวข้อท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การบุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่ต่างกัน มีเฉพาะปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติหน้างานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อภิปรายผลรายด้านมีดังนี้ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณมีหลากหลายช่วงอายุ พื้นฐานความคิดของแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยาที่มีสถานภาพโสด และสมรสมีจำนวนส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์การที่มีอยู่แตกต่างกันได้ รายได้ที่แตกต่างของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การสูงสุด อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและครูพี่เลี้ยง ซึ่งใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้ต้องการพัฒนาตัวเองโดยการไปอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อให้มีศักยภาพเทียบเท่ากับครูผู้สอน บุคลากรกลุ่มนี้จึงมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยาส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-10 ปี มีความรักในองค์การ ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและมีความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอ

ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทางด้านบวกในทุกด้าน

กนกวรรณ แอ่นศรี (2559 : 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ รองลงมาคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 2) บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดาที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

จิระพร จันทภาโส (2558 : 80) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านกาดงอยู่กับองค์การ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 4) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y}$ =12.759+.648X3+ 1.065X5+.566X2+ .242X1 หรือสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน Z = .275z3 + .358 z5+.258 z2+1.27 z1

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558 : 99) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิฤดี ภู่รอด (2557 : 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านรายได้ 2) แนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สรุปได้ดังนี้ 2.1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติควรจะมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากรเพื่อความสำเร็จของงาน 2.2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรจะเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆให้สูงขึ้นตามความถนัด 2.3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรจะใช้หลักประชาธิปไตยหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมด้วย 2.4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ควรจะจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม 2.5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรจะเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตามบริบทของตนเองและต้องสอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ 2.6) ด้านความรับผิดชอบ ควรมีคุณธรรม ในการครองตน ครองคนและครองงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอิทธิบาท 4 2.7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ควรจะใช้หลักรัฐศาสตร์มากกว่านิติศาสตร์และวางตัวเป็นกลาง 2.8) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรจะมีคุณธรรม ยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป 2.9) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรจะใช้หลักความมั่นคง ให้ความยุติธรรมและยึดระเบียบวินัย 2.10) ด้านรายได้ ควรจะปลูกฝังให้ครูปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อารมณ์ จินดาพันธ์ (2557 : 151) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย คือ ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

กาญจนา เรืองมนตรี (2555 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ(ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.43$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.74$) เป็นอันดับสุดท้าย 2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ(ศุภพิพัฒน์ รังสรรค์)

แยกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งเพศชาย (μ = 4.20) และเพศหญิง (μ = 4.14) มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก แยกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้งน้อยกว่า 5 ปี (μ = 4.11) และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (μ = 4.25) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แยกตามวุฒิการศึกษา ทั้งปริญญาตรี (μ = 4.19) และสูงกว่าปริญญาตรี (μ = 4.12) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แยกตามระดับชั้นในการสอน ทั้งผู้ที่สอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 (μ = 4.17) และประถมศึกษาปีที่ 4-6 (μ = 4.20) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

นาวาวี ยามา (2555 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวน้ำกลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะผู้บริหารโรงเรียนและหัวน้ำกลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนในภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ ปัจจัยจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียนภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะแรงจูงใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานราธิวาส พบว่า การเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพ และเปลี่ยนเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะให้ง่ายขึ้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำ มีความรู้ มีคุณธรรมมีความยุติธรรม มีจริยธรรมสูงและเป็นแบบอย่างที่ดี มีประสบการณ์ในการทำงานและสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นและเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้การดูแลด้านความก้าวหน้า เช่น การขออนุมัติการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การลดเกณฑ์ ในการทำผลงานทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวกเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศร่มรื่น และจัดหาสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตามความเหมาะสม การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอนให้น้อยลง การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชอบ ความสนใจและความถนัดของบุคลากร

พนิดา เอื้ออารี (2553 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนที่สังกัดสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้คุณสมบัติของผู้บริหารในด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และภาวการณ์เป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณสมบัติของครูผู้สอน พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเพศ อายุ และสถานภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ของแรงจูงใจของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีปัจจัยต่างๆ มากมายที่เป็นองค์ประกอบที่จะสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ภาระงานในหน้าที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาค่อนข้างจะเพิ่มมากขึ้นไปตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ย่อมต้องรับภาระหนัก ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปมากตามกระแสสังคมโลกซึ่งเป็นสิ่งที่น่าศึกษาค้นคว้าและนำมาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และเพื่อส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เห็นการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การ เพื่อให้มีกำลังใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การ เป็นไปในทิศทางที่ดีทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ารวมถึงความสำเร็จของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายพันธกิจ เป้าหมาย หรือและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัย

ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,253 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,716 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,716 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) ได้ 337 ตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	1,253	171
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	1,463	200
รวม	2,716	371

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ
1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 11 ข้อ
1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 9 ข้อ
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ จำนวน 8 ข้อ

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

1.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พรรณนาเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่จะวัด และกำหนดตัวดัชนีชี้วัดของสิ่งที่ต้องการวัดแต่ละตัวอย่างละเอียด ครบถ้วน และชัดเจน โดยนิยามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในที่นี้คือ เทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ทที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด เห็นด้วยอย่างยิ่ง ชอบมากที่สุด ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก เห็นด้วย ชอบมาก ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง เฉย ๆ ชอบ ปฏิบัติตามปกติ

ระดับ 2 หมายถึง น้อย ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่ชอบมากที่สุด ไม่ปฏิบัติ

3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 44 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 28 ข้อความ

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่แล้วนำมาตรวจให้คะแนนโดยให้ 1 คะแนน ถ้าลงความความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดรรชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ขึ้นไปนำไปใช้สร้างแบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4. มาสร้างเป็นแบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรโดยการสุ่ม (Random) แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนอนุบาลระยอง จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ มีค่า

อำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.82 และได้ข้อความที่ใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .38 ถึง .78 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจหรือมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจหรือมีความผูกพันต่อองค์การมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจหรือมีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจหรือมีความผูกพันต่อองค์การน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีการใช้แรงจูงใจหรือมีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 101)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

$$Y = a + bX \text{ เมื่อ } a = \hat{Y} - b\overline{X} \text{ และ } b = r_{xy}\frac{S_y}{S_x}$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

X_{tot} แทน การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_2 แทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_3 แทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_4 แทน ด้านความรับผิดชอบในงาน

X_5 แทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

Y_{tot} แทน ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา

Y_1 แทน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ

Y_2 แทน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

Y_3 แทน ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

$\hat{Y}$ แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Z}_y$ แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_x แทน คะแนนมาตรฐานของ X_{tot}

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

β แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นำเสนอด้วยสมการพยากรณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	n = 371			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.76	.63	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	.67	มาก	2
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	.69	มาก	5
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.53	.71	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.55	.69	มาก	3
รวม	3.59	.53	มาก	

จากตาราง 2 แสดงว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 และ S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.76 และ S.D. = .63) 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.63 และ S.D. = .67) 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ = 3.55 และ S.D. = .69) 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\overline{X}$ = 3.53 และ S.D.= .71) และ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.51 และ S.D. = .69) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรเกณฑ์	n = 371		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ	3.65	.64	มาก	1
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.62	.66	มาก	2
3. ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป	3.45	.59	มาก	3
รวม	3.59	.49	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 และ S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.65 และ S.D. = .64) 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.62 และ S.D. = .66) และ 3) ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ($\overline{X}$ = 3.45 และ S.D. = .59) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	.58**	.00

** p < .01

จากตาราง 4 แสดงว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

การใช้แรงจูงใจ / ความผูกพัน	X_1 (r)	X_2 (r)	X_3 (r)	X_4 (r)	X_5 (r)	รวม (r)	p
Y_1	.39**	.29**	.25**	.31**	.56**	.46**	.00
Y_2	.34**	.33**	.43**	.34**	.46**	.49**	.00
Y_3	.25**	.24**	.33**	.34**	.38**	.40**	.00
รวม	.42**	.37**	.43**	.43**	.60**	.58**	.00

**p < .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 5 แสดงว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดี และด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตัวแปร	n = 371		df	r_{xy}	a	b	β
	$\overline{X}$	S.D.					
X_{tot}	3.59	.49	370	.58**	1.64	.54**	.58**
Y_{tot}	3.59	.53					

**p < .01

จากตาราง 6 แสดงว่า การพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.64 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ.54 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .58 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปลี่ยนไป 0.54 หน่วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,253 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,716 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,716 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) ได้ 337 ตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จำนวน 371 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 11 ข้อ

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 9 ข้อ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ จำนวน 8 ข้อ

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

1.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนิยามปฏิบัติการตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร แล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสอง นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้ เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. การพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.64 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .54 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .58 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปลี่ยนไป 0.54 หน่วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นช่วยให้สถานศึกษาก้าวหน้า ซึ่งผู้บริหารให้ความยอมรับในความสามารถในการทำงานของครูและบุคลากรทุกคน โดยให้ความเป็นอิสระในการเสนอความคิดและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูและบุคลการทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและสัมมาอยู่เสมอ และให้โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงเป็นไปตามแนวคิดของ รอบบินส์ (Robbins. 1993 : 59) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เรืองมนตรี (2555 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ

คิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวาวี ยามา (2555 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวน้ำกลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีความตระหนักและเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรในองค์การมีความตื่นตัวเกิดความคาดหวังมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาและค่านิยมในสถานศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ ประสบความสำเร็จเมื่อทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ จึงพร้อมที่จะเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีความต้องการปรารถนาที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาต่อไป โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถานศึกษาแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมใน

องค์การ เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558 : 80) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แอ่นศรี (2559 : 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถก็เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นใน การทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่

ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

4. การพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้น หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y}$ =12.759+.648X3+ 1.065X5+.566X2+ .242X1 หรือสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน Z = .275z3 + .358 z5+.258 z2+1.27 z1 จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ

ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานที่ท้าทายซึ่งก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งควรมอบปริมาณงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป อยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม โดยให้ความเสมอภาคและเป็นกลาง และให้ความอบอุ่นกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และจะทำให้เกิดความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของการแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,253 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,716 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,716 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) ได้ 337 ตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จำนวน 371 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 11 ข้อ

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 9 ข้อ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ จำนวน 8 ข้อ

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

1.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนิยามปฏิบัติการตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร แล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสอง นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้ เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. การพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.64 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .54 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .58 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปลี่ยนไป 0.54 หน่วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นช่วยให้สถานศึกษาก้าวหน้า ซึ่งผู้บริหารให้ความยอมรับในความสามารถในการทำงานของครูและบุคลากรทุกคน โดยให้ความเป็นอิสระในการเสนอความคิดและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูและบุคลการทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและสัมมาอยู่เสมอ และให้โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงเป็นไปตามแนวคิดของ รอบบินส์ (Robbins. 1993 : 59) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เรืองมนตรี (2555 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ

คิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวาวี ยามา (2555 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวน้ำกลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีความตระหนักและเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรในองค์การมีความตื่นตัวเกิดความคาดหวังมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาและค่านิยมในสถานศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ ประสบความสำเร็จเมื่อทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ จึงพร้อมที่จะเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีความต้องการปรารถนาที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาต่อไป โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถานศึกษาแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมใน

องค์การ เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558 : 80) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แอ่นศรี (2559 : 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถก็เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นใน การทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่

ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

4. การพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้น หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y}$ =12.759+.648X3+ 1.065X5+.566X2+ .242X1 หรือสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน Z = .275z3 + .358 z5+.258 z2+1.27 z1 จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ

ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานที่ท้าทายซึ่งก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งควรมอบปริมาณงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป อยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม โดยให้ความเสมอภาคและเป็นกลาง และให้ความอบอุ่นกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และจะทำให้เกิดความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของการแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กนกวรรณ แอ่นศรี. (2559). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กฤษณา คณิตบุญ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายบูรพาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจนา เรืองมนตรี. (2555). **การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ(ศุภพิพัฒน์รังสรรค์).** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วี. พริ้นท์

จิณณวัตร ประโคทัง. (2553). **เทคนิคการบริหาร.** อุบลราชธานี : ศิริธรรมออฟเซต.

จิระพร จันทภาโส. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ :

นรา สมประสงค์. (2555). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. หน่วยที่ 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.

นาวาวี ยามา. (2555). **แรงจูงใจในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พนิดา เอื้ออารี. (2553). **คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนที่สังกัดสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พัชสิรี ชมภูคำ. (2552). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรซาบาล.

_____. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.

มัฑนา วังถนอมศักดิ์. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพ ฯ : ปัณณรัชต์.

รังสรรค์ โฉมยา. (2553). **จิตวิทยาพื้นฐาน : พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชระ สอนจันทึก. (2559). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2554). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

ศิริพร พรมโสภา. (2559). **ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : โอเดียสโตร์.

สมุทร ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ.** ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

_____. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ.** ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559).** สำนักนายกรัฐมนตรี: กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (2556). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (2561). **ทำเนียบสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.

สินีริชา เบอร์ฮา. (2560). **การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพริ้นท์ติ้ง อยุธยา.

สุราลัย ป้องแพง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อภิฤดี ภู่รอด. (2557). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

อรพินทร์ ชูชม. (2555). "แรงจูงใจใน การทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์," **วารสารจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.** 2(2) : 52-61.

อารมณ์ จินดาพันธ์. (2557). "การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน," **วารสารบัณฑิตศึกษา.** 11(53) : 151-158.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Angle, H. L. & Jamers L. P. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," **Administrative Science Quarterly.** 26(2) : 1-12.

Cherrington, J. D. (1994). **Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance.** Boston : Allyn and Bacon Inc.

Daft, R. L. (2000). **Management.** 5th ed. Fort Worth: Dryden.

Eisenberger, R. (1991). "Perceived organizational support and employee diligence commitment & Innovation," **Jounal of Applied Psychology.** 75(2) : 51-59.

Flippo, E. B. (1971). **Principles of personnel administration.** New York: McGraw-Hill.

Gilmer, B. V. H. (1975). **Applied psychology: Adjustment in living and work.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). **Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Griffin, R. W. (1999). **Management.** 6 th ed. Boston. MA: Houghton.

Hewitt Associate. (2004). **Employee engagement.** Retrieved from http://www.hewitt.com

Herzberg, F, Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). **The motivation to work.** New Brunswick : Transaction Publishers.

Jennifer, M. G. & Gareth, R. J. (1999). **Understanding and managing organizational behavior.** 2nd ed. New York : Addision Wesley Longman.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (January 1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement.** 30(3) : 607-610.

Luthans, F. (1995). **Organizational behavior seventh edition.** New York: McGraw-Hill.

Miner, J. B. (1992). **Industrial-organization psychology.** New York: The State University of New York at Buffalo.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the workplace: Theory Research and application.** Calif: Sage Publication.

Mathews, B. P. & Shepherd, J. L. (2002, September). "Dimensionality of Cook British Organizational Commitment Scale revisited." **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** 75(1) : 369-375.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). "Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction." **Journal of Applied Psychology.** 76(1) : 127-133.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and accusations : Some methodological considerations." **Journal of Applied Psychology**.78(5) : 538-551.

Mowday, R, Steers, R. M. & Porter, L. (1982). **Employee organization linkage : The psychology of commitment absent and turnover.** New York : Academy Press.

Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). **Organizational behavior : A management challenge.** Chicago: Deyden.

Robbin, S. P. (1993). Organizational Behavior. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: A Simon of Schuster. Secondary school teachers on Guam. " **Dissertation Abstracts International.** 21(10) : 146 - 189.

Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior.** Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Robinson, D., Perryman, S., Hayday, S. (2004). **The driver of engagement.** IES Report 408. n.p.

Salancik, G. R. (1983). **The external control of organization: A resource dependence perspective.** New York : Harper & Row.

Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly.** 22(1) : 46-56.

Steers, R., & Porter, L. R. (1983). **Motivation and work behavior.** New York: McGraw - Hill Book.

Vroom, V. H. (1995). **Work and motivation.** Harmond's worth England : Penguin.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร. เสาวนีย์ เจียมจักร	อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์สมปอง มูลมณี	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (สาขาภาษาไทย) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายธีรภัทร ศรีบุญเรือง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. นางชลฤดี คำสัตย์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำรัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
5. นางสาวธันย์ชนก โชติผล	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ เจียมจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์สมปอง มลูมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธีรภัทร ศรีบุญเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางชลฤดี คำสัตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวธันย์ชนก โชติผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้แรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย					
2	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
3	ท่านมักจะได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ					
4	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความ สามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้แรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้					
6	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
7	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
8	ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่นำชื่อเสียงมาสู่ท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับถือ						
9	ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานลุล่วง					
10	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ					
11	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
12	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะอยู่เสมอ					
13	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัตินอกเหนือจากงานในหน้าที่เสมอ					
14	ท่านมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
15	ท่านได้รับความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน					
16	ผู้บังคับบัญชาให้ความยอมรับในความสามารถในการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
17	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสนใจ					
18	งานที่ท่านรับผิดชอบส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้แรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
19	งานที่ท่านรับผิดชอบสร้างความพอใจแก่ท่าน					
20	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน					
21	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ปฏิบัติ					
22	ท่านได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน					
23	ท่านได้รับความมีอิสระในการเสนอความคิดและตัดสินใจ ในงานที่ปฏิบัติ					
24	งานที่ปฏิบัติเป็นงานตรงกับความความรู้ความสามารถ					
25	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่					
26	ท่านปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา					
27	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมวางแผนกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
ด้านความรับผิดชอบในงาน						
28	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
29	ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่					
30	งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อสถานศึกษา					
31	ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการของนักเรียน					
32	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการใช้แรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
33	ท่านได้มอบหมายงานสำคัญและงานด่วนจากผู้บังคับบัญชา					
34	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานชิ้นใหม่เสมอ					
35	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่					
36	ท่านมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าในการทำงานต่าง ๆ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
37	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ					
38	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาอยู่เสมอ					
39	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น					
40	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
41	ท่านมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ก้าวหน้าและสำคัญต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น					
42	ท่านได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ					
43	ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ					
44	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ						
1	ท่านยอมรับค่านิยมของสถานศึกษาสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้					
3	ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าสถานศึกษานี้ดีเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้องที่เลือกปฏิบัติงาน					
4	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า					

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5	ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า					
6	ท่านยอมรับนโยบายองค์กร					
7	ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้					
8	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา						
9	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร					
10	ท่านตั้งใจทำงานที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ					
11	ท่านมีความเต็มใจทุกครั้งที่มีโอกาสเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของสถานศึกษา					
12	ท่านมีความเสียสละยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรแม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม					
13	ท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาต่อสถานศึกษา					
14	โดยปกติท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลาทำงานเสมอ					
15	ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาอยู่เสมอ					
16	ท่านทำงานในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตท่าน					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์การ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
17	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเสมอ					
18	ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตน					
ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป						
19	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นหลักเสมอ					
20	สถานศึกษาให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรต่อท่าน					
21	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา					
22	สถานศึกษาสร้างความเจริญ ก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว					
23	ท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าท่านสอนอยู่สถานศึกษาแห่งนี้					
24	สถานศึกษาที่ท่านอยู่เป็นองค์การที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
25	ท่านรักในตำแหน่งหน้าที่ การสอนและปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ ในสถานศึกษา					
26	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา					
27	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ					
28	เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมท่านจะรู้สึกไม่พอใจ					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
1.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.	ท่านมักจะได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
6.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
8.	ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่นำชื่อเสียงมาสู่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับถือ									
9.	ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ท่านเสนอแนะอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
13.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัตินอกเหนือจากงานในหน้าที่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14.	ท่านมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านได้รับความไว้วางใจในเรื่องการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
16.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยอมรับในความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ									
17.	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	งานที่ท่านรับผิดชอบส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	งานที่ท่านรับผิดชอบสร้างความพอใจแก่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
20.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ท่านได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ความมีอิสระในการเสนอความคิดและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
24.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานตรงกับความความรู้ความสามารถ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	มีโอกาสได้เข้าร่วมวางแผนกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบในงาน									
28.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
29.	ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
30.	งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
31.	ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
32.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
33.	ท่านได้มอบหมายงานสำคัญและงานด่วนจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานชิ้นใหม่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
36.	ท่านมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าในการทำงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน									
37.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
38.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
39.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
40.	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41.	ท่านมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ก้าวหน้าและสำคัญต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43.	ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความก้าวหน้าเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44.	ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ									
1.	ท่านยอมรับค่านิยมของสถานศึกษาสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมักจะพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าสถานศึกษานี้ดีเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและตัดสินใจถูกต้องที่เลือกปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านเห็นว่าครูทุกคนในสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นเจ้าของสถานศึกษา	+1	0	0	0	0	1	0.2	ตัดทิ้ง
5.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเหมาะสมแล้วในปัจจุบัน	+1	+1	0	+1	-1	2	0.40	ตัดทิ้ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9.	ท่านเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา									
11.	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ท่านตั้งใจทำงานที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ท่านมีความเต็มใจทุกครั้งที่มีโอกาสเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านมีความเสียสละยอมเหน็ดเหนื่อยปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรแม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านมีความเลื่อมใสและศรัทธาต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
16.	โดยปกติท่านมาทำงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลาทำงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
18.	ท่านทำงานในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
19.	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป									
21.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นหลักเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
22.	สถานศึกษาให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรต่อท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	สถานศึกษาสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	ท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าท่านสอนอยู่สถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	สถานศึกษาที่ท่านอยู่เป็นองค์การที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ท่านรักในตำแหน่งหน้าที่ การสอนและปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
28.	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงสถานศึกษาแห่งนี้ในทางที่ไม่เหมาะสมท่านจะรู้สึกไม่พอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		**ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ**	
1.	.61	21.	.82
2.	.43	22.	.82
3.	.44	23.	.59
4.	.51	24.	.74
5.	.37	25.	.58
6.	.54	26.	.52
7.	.39	27.	.53
8.	.72	28.	.73
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		29.	.58
9.	.45	30.	.40
10.	.20	31.	.60
11.	.53	32.	.72
12.	.48	33.	.55
13.	.38	34.	.75
14.	.53	35.	.54
15.	.39	36.	.73
16.	.82	**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน**	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		37.	.58
17.	.49	38.	.80
18.	.37	39.	.49
19.	.54	40.	.80
20.	.39	41.	.82

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.20-0.82 ค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่ากับ 0.96

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ		**ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป**	
1.	.48	19.	.72
2.	.45	20.	.47
3.	.67	21.	.37
4.	.58	22.	.46
5.	.43	23.	.63
6.	.38	24	.55
7.	.47	25.	.41
8.	.66	26.	.48
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา		27.	.66
		28.	.36
9.	.38		
10	.78		
11.	.47		
12.	.44		
13.	.68		
14.	.38		
15.	.75		
16.	.75		
17.	.78		
18.	.44		

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.38-0.78 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่ากับ 0.93

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวสรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	13/3 หมู่ 4 ตำบลเกาะขวาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี ตำบลวัดใหม่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 22000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี