

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. ความผูกพันต่อองค์กร

- 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

- 4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร
- 4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

- 4.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กรต่อไป

6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 7.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 7.2 งานวิจัยในประเทศ

แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

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

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

กิฟฟิน (Griffin. 1999 : 484) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน

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

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

ฉัตรฉัตร ปะโคทัง (2553 : 62) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงขับที่ทำให้คนกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดความสบายใจพอใจ

รังสรรค์ โภมยา (2553 : 276) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สาเหตุหรือสิ่งที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมซึ่งมาจากคำถามต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการศึกษาในทางจิตวิทยา โดยทั่วไปแรงจูงใจเป็นสภาวะที่บุคลากรถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้หรือพฤติกรรมที่สนองความต้องการที่นำไปสู่เป้าหมายหรือพฤติกรรมที่กระตุ้นด้วยแรงขับ

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

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

สมุทรา ชำนาญ (2554 : 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลากรในการใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่องมีแนวทางที่แน่นอนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 79) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง

นรา สมประสงค์ (2555 : 5) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 184) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การจูงใจเป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลากร และเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา การจูงใจ (motivation) มาจากภาษาละติน “Movers” ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเรื่องของการกระตุ้นทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนาหรือเป้าหมายตามที่บุคคลากรต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างแรงผลักดันให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้ใช้แรงจูงใจตามบริบทนั้น ๆ ต้องการให้เกิดขึ้น

ลิขสิทธิ์ของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

สมุทรา ชำนาญ (2554 : 32) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลากรกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่

สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องรับรู้ว่าคุณที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มากก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกัน หัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจ โดยการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าคุณที่มีความสามารถในการทำพฤติกรรม 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 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความตระหนักและเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรในองค์การมีความตื่นตัวเกิดความคาดหวังมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นรา สมประสงค์ (2555 : 5) ได้กล่าวว่า การจงใจมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคลากรในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงานทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน

การทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 113) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้คนทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังแก่อิทธิพลแสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ คือสำเร็จความต้องการ

อรพินทร์ ชูชม (2555 : 52) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียร ในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคลากร เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคลากรถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากร หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคลากรหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจซึ่งการจูงใจมีหลายประเภทอาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใด

วิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคลากร กลุ่มสถานการณ์ และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงาน โดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคลากรจูงใจบุคลากร โดยการกำหนดเป้าหมายให้ความเป็นธรรมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยความสามารถหรือทักษะในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานให้มากที่สุด

ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

๑. ชุร 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

ภรณ์ อนันต์นารี (2551 : 112) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลากรที่ต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจ ความพอใจ ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายก็จะรู้สึกเฉย ๆ ความทะเยอทะยาน (Ambition) มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลากรแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว ทักษคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลากรมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลากรแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติ ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

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

จิณฉัตร ปะโคทัง (2553 : 63) ได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลากรที่มีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติความต้องการ

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

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

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

ที่ตนเองชอบการอยากทำงาน เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรม นอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจาก แรงจูงใจ ภายในทั้งสิ้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งที่ผลักดันที่อยู่ภายนอกตัว บุคคลกร เนื่องจากการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคลากร อื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนด โดยบุคลากรนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจ เป็น 2 ลักษณะคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการพิเศษ ติดตามและตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคลากรให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในทำให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษากระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเองไม่ต้องใช้สิ่งใดมากระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจอีกประเภท คือ แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นภายนอก เพื่อให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายที่ผู้ใช้ต้องการให้เกิดขึ้น

กระบวนการจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง กระบวนการจูงใจไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 79 - 80) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคลากรจะเป็น แรงขับให้บุคลากรนั้นแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป้าหมาย ถ้าบุคลากร บรรลุเป้าหมายแล้ว แรงขับก็จะลดลง และอาจจะเกิดความต้องการอื่นขึ้นอีกเป็นวงจร โดยบุคลากร ที่มีการจูงใจจะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลัง เพื่อที่บุคลากรจะทำ กิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าบุคลากรที่มีการจูงใจจะมีพลังในการแสดงออก โดยบุคลากรนั้นจะกระตือรือร้น เอาใจใส่และทุ่มเทในการทำงาน เช่น พนักงานจะทำงานอย่าง เต็มที่เพื่อให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ เนื่องจาก ความมั่นคงในสิ่งที่เชื่อหรือต้องการจูงใจ ทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามที่เขาดังใจไว้ โดยบุคลากรจะทุ่มเทกำลังความสามารถ และทรัพยากรใน การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารทุ่มเทปฏิบัติงานจนกระทั่งดิ้นเพื่อแก้ไข

ปัญหาขององค์กร เป็นต้น แต่ถ้าความพยายามของบุคลากรไม่ประสบผลตามที่เขาต้องการ ผู้แสดงพฤติกรรมอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงความพยายามหรืออาจจะมีการลดพฤติกรรมลงได้ เช่นกัน

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

กระบวนการการจูงใจ (The Motivation Process) เป็นกระบวนการที่ปรากฏในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่ว ๆ ไป เป็นกระบวนการหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรกระทำบางสิ่งบางอย่างตามที่ผู้จูงใจต้องการตามความเข้าใจของคนทั่วไปใครก็ตามที่สามารถโน้มน้าวความคิดผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติหรือเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะลงมือทำตามที่ต้องการแล้วก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า บุคลากรนั้นมีความสามารถในการจูงใจคน ซึ่งในองค์กรทางการศึกษาก็เช่นกันซึ่งผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นดัชนีที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรกระบวนการจูงใจที่เกิดขึ้นดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบ 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 ยังมีองค์ประกอบอื่นที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน ดังนี้

1. ความสนใจ (Interests) ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้จูงใจให้บุคลากรเกิดความสนใจงานและหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังควรรู้ความสามารถบทบาทของผู้บริหาร คือชี้แจงรายละเอียดของงานที่ทำความชำนาญความรู้ที่จำเป็น เพราะเป็นสิ่งที่ผู้อยู่ในระดับปฏิบัติงานให้

ความสนใจ โดยผู้บริหารกระตุ้นให้เขาพยายามพัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่เหมาะสม เมื่อเขาได้ใช้ความรู้ความสามารถ ใช้ความชำนาญประกอบกับมีความสนใจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเพลิดเพลินสนุกสนานกับงานไม่คำนึงถึงผลตอบแทนมากนัก ระดับความใส่ใจต่องานจึงอยู่ในขั้นสูงสุดทำให้ผลงานงที่ตลอดเวลา บุคลากรจะได้รับความพึงพอใจเป็นอย่างสูงจากการทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

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

2.1 ค่านิยมด้านการยอมรับความจริง โดยไม่หวังผลอื่นกลับคืน ค่านิยมเช่นนี้ ได้แก่ ความรู้ ทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในธรรมชาติ

2.2 ค่านิยมด้านความมั่งคั่งเพื่อตัวเอง ได้แก่ การเสาะแสวงหาความร่ำรวยให้แก่ตนเองและครอบครัว อาจอยู่ในรูปของเงิน เครื่องประดับ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เป็นต้น

2.3 ค่านิยมด้านความดีงามหรือความมั่งคั่ง เช่น สิ่งที่เหมาะสมและนิยามยกย่องของคนกลุ่มนี้คือ ผลงานทางศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ ความงามทางธรรมชาติ

2.4 ค่านิยมด้านอำนาจ ผู้บริหารเกือบทุกคนพยายามเสาะหาเพื่อมีอำนาจเหนือและสามารถควบคุมผู้อื่นได้

2.5 ค่านิยมด้านสังคมหรือความสุขสบายของผู้อื่น เช่น การบริจาคทรัพย์สิน การใช้ร่างกายเพื่อช่วยเหลือสาธารณะกุศล เป็นต้น

2.6 ค่านิยมด้านศาสนา ความเร้นลับ สิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เช่น พระเจ้า วิญญาณ ภูตผีปีศาจ เจ้าที่ เป็นต้น

ผู้บริหารต้องศึกษาเรียนรู้ค่านิยมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพราะไม่ว่าค่านิยมจะเป็นอะไรก็ตาม มีส่วนในการชักจูงให้เกิดพลังและกำหนดทิศทางการประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้มีค่านิยมในอำนาจจะเป็นคนแข็งหรือกร้าว ทำตนเป็นผู้ชี้แนะผู้อื่น ไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ หรือบางคนมีค่านิยมด้านความดีหรือความมั่งคั่งมีพฤติกรรมรักความสะอาดประณีต บริเวณที่ทำงานของเขาอาจเต็มไปด้วยงานสุนทรีย์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้ดีและมีใจจดจ่อกับงาน

3. เจตคติ (Attitudes) เจตคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หมายถึง ความเชื่ออารมณ์หรือความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานชอบงานที่เขาทำเจตคติเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงาน นอกจากนี้เจตคติบวกรยังเป็นตัวชักนำให้คน ๆ นั้น แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยการหากิจกรรมหรืองานทำตลอดเวลาไม่ปล่อยให้เวลาสูญเสียไป แม้จะเป็นงานนอกเหนือหน้าที่ของตนและเจตคติทางบวกยังทำให้พฤติกรรมการทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนในเชิงที่เป็นคุณค่าต่อตนเองและองค์การ

4. ความทะเยอทะยาน (Ambitious) ความทะเยอทะยานของบุคคลากร ได้แก่ ความมุ่งหวังหรือความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความสำเร็จ เงิน ชื่อเสียง ลาภยศ ฯลฯ ซึ่งคนนั้นเห็นว่ามีความค่าสำหรับตัวเขา หากมีความทะเยอทะยานสูง เขาจะมีความพยายามเป็นพิเศษในการทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่ถ้าขาดความทะเยอทะยานเขาจะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยทำงานให้เสร็จพอเป็นพิธีเท่านั้น

5. สิ่งล่อใจ (Incentives) ได้แก่สิ่งที่บุคคลากรเห็นว่า สามารถทำให้แรงจูงใจหรือแรงจูงใจได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ สิ่งล่อใจเป็นสิ่งดึงดูดให้คนทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับสิ่งล่อใจนั้น ๆ เป็นรางวัล ผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งล่อใจที่เป็นเรื่องที่สนใจใคร่รู้ เขาจะแสดงพฤติกรรมใฝ่รู้ โดยศึกษางานในหน้าที่ของตนอย่างละเอียด เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดผู้ปฏิบัติงานที่มองเห็นความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งล่อใจ ผู้บริหารควรยกย่องให้เกียรติกล่าวคำชม เมื่อเขาทำงานสำเร็จ นอกจากนี้ความพึงพอใจผลงานที่เขาทำของบุคคลากร ความรัก ความอิสระ เงินก็เป็นสิ่งล่อใจสำคัญต่อบุคคลากร โดยทั่วไปสิ่งล่อใจเป็นตัวกระตุ้นเด่นชัดที่ทำให้บุคคลากรมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการจูงใจเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิตและกระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของครู การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปรารถนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงควรให้ความสนใจกับการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ มีหลายทฤษฎีซึ่งแต่ละทฤษฎีมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-40 ; อ้างถึงใน นิตินพ ภูตะ โชติ, 2557 : 13) ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนเหมือนกันหมด แม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในความต้องการเหล่านั้นมีวิถีทางที่แตกต่างกันแต่ตัวความต้องการเหล่านั้นยังคงเหมือนกัน มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่

เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มาสโลว์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) 5 ชั้น 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 ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลากร เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

มาสโลว์ อธิบายความต้องการของบุคคลากรสามารถเรียงเป็นลำดับชั้นได้จากต่ำไปสูง ดังนี้

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

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

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

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

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือนพิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่มีส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง และส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

มาสโลว์ เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกจัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมส่วนที่จัดไว้ในระดับสูง คือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และความสมหวังในชีวิต กล่าวคือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคคลกร และสำหรับความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งส่วนมากเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอกที่ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม คือค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพของการทำงาน

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีความต้องการทำงานอยู่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม รวมถึงองค์การที่ตนเอง ทำงานอยู่ พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคมขององค์การ หลังจากนั้น ความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึง พยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็น ตัวกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's theory)

ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีองค์ประกอบคล้ายกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้จัดลำดับความต้องการเป็น 3 ลำดับ คือ (Alderfer, 1972 : 198 ; อ้างถึงใน พชสิทธิ์ ชมภูคำ. 2552 : 178 - 179)

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

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) คือ ความต้องการที่จะผูกพัน กับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่าง กันต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อนความต้องการขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการ ตามของ Maslow คือความต้องการทางสังคม (ขั้นที่ 3)

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

จากทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ 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 โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ 3 สิ่ง คือ (McClelland, 1962 : 99 - 112 ; พัชสิริ ชมภูคำ. 2552 : 180)

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ บุคลากรที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 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

จากทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการใน 3 ประการดังกล่าวจะผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสู้ดิ้นรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่ความรุนแรงในการต่อสู้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน (Herman)

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

1. มีความทะเยอทะยาน (Aspiration Level) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการเป็นเลิศในงานที่ต้องการให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ
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) มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่าง 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. มีความอยากรู้ในความเด่นหรือความดีของผลงาน (Achievement Behavior) หมายถึง การผลิตผลงานให้มีประสิทธิภาพ ยินยอมให้ผู้อื่นประเมินว่าผลงานตนเองว่ามีจุดเด่นหรือ

จุดคือโดยตรงไหน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน (Herman) เป็นแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สามารถพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom)

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

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

1.1 ระดับแรงจูงใจ (Level of motivation) บุคคลมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับแรงจูงใจมากย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยหรือระดับต่ำกว่า

1.2 ความสามารถและบุคลิกภาพ (Ability and Personality) ในการปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคลิกภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ หากขาดคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งไปก็อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นบุคลากรที่มีบุคลิกภาพดี แต่ขาดความรู้ความสามารถก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 การรับรู้บทบาท (Role Perception) หมายถึงการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอะไร หากบุคลากรรู้หน้าที่และเข้าใจบทบาทของตนก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

2.1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานเทียบกับผลตอบแทน (Outcome Expectancies) เป็นการรับรู้และความคาดหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการที่มีความพยายามเพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีจะไม่ได้ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทนบุคลากรนั้นจะไม่เลือกทำงานหนัก 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) เป็นการคาดหวังของบุคลากรว่าปริมาณของผลตอบแทนที่บุคลากรที่จะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามในการปฏิบัติงานที่บุคลากรมอบให้กับองค์กร
3. ความพยายามของลูกจ้าง (Effort) เป็นปริมาณที่บุคลากรใช้ในสถานการณ์หนึ่งปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่าง (Interaction)
4. คุณลักษณะและความสามารถ (Trait and Abilities) ความพยายามหรือแรงจูงใจได้นำไปสู่การปฏิบัติโดยตรง คุณลักษณะและความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคลากร
5. การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นสภาพการรับรู้กิจกรรมที่บุคลากรเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้ หากสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จก็จะได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ต้องการ
6. การปฏิบัติงาน (Performance) การปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีกรรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณความพยายามที่แต่ละคน

ใช้ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีการที่เลือกมาใช้ในการปฏิบัติงาน

7. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ได้แบ่งรางวัลออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and Intrinsic Reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้ ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับบุคลากรในองค์กร รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเองในลักษณะงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ

8. รางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Perceived Equitable Reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ทุกคนรู้สึกว่าเราควรจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ได้ทำไป การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม

9. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภาวะภายในของแต่ละบุคลากร นั่นก็คือ ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวพันทางด้านบวกซึ่งส่งผลทำให้การลาออกจากงานและการขาดงานเกิดขึ้นน้อยลงด้วยจาก

ทฤษฎีแรงจูงใจของวูรัม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่เป็นแรงกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอันจะนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่คาดหวัง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

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

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรรักงานและชอบงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคลากรได้ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกหรือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือบุคลากรอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองนั้น

ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ รวมทั้งการชื่นชม แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจในการยอมรับนับถือ โดยการยกย่องชื่นชมให้การยอมรับและให้ความสำคัญต่อครูสายปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานก็สามารถเป็นแรงจูงใจได้ เช่นกัน การใช้คนให้เหมาะกับงาน ตรงความถนัดของแต่ละบุคลากร มอบหมายงานที่ไม่ยากเกินความสามารถหรือมากจนเกินไป งานที่ทำท้าทายความสามารถหรืองานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน รวมไปถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมชาติ

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง บุคลากรจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักในงานมีความพอใจในงานมากยิ่งขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรย่อมจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยค่าจูนมีองค์ประกอบ 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 ชั่วโงมการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.5 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือ ความพึงพอใจหรือ ไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมพบปะสังสรรค์ สร้างความผูกพัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเป็นที่ตั้ง ทั้งนี้ก็เพื่อประสิทธิภาพและประโยชน์ขององค์กรต่อไป

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

ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุดซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จเป็นที่พอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

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 การได้รับพิชชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้น บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น

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

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วไป

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

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

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

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

เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 61) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะของงานก็สามารถเป็นแรงจูงใจได้เช่นกัน การใช้คนให้เหมาะกับงาน ตรงความถนัดของแต่ละบุคลากร มอบหมายงานที่ไม่ยากเกินความสามารถหรือมากเกินไปงานที่ทำท้าทายความสามารถหรืองานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานรวมถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมด้วย

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 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 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 บุคลากรจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงานมีความพอใจในงานมากยิ่งขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไป 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 ศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

จากการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้แรงจูงใจดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานเป็นตัวกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าของงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตอบสนอง กระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยแรงจูงใจ เหล่านี้ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง 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 เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ และเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากจึงมีโอกาสมืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีจุดรวมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การ โดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย 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) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับการทำงานมากยิ่งขึ้น

แชริงตัน (Cherrington. 1994 : 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นการแสดงถึงความรู้จักคิดต่อองค์การและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์การ และผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์การ จะส่งผลให้บุคลากรในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์การสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์การมี 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (calculative commitment) เป็นความผูกพันที่องค์การเกี่ยวเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน
2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (morale commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรกับองค์การบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

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

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

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงานกล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคลากรต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้นเนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์การจึงเน้นความผูกมัดของบุคลากรต่อองค์การรวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์การขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่ผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยส่วนรวมหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา สนับสนุนแนวความคิดนี้

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

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจที่อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือ ไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่ากรีนเบอร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993 : 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่าง

เต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

แชริงตัน (Cherrington. 1994 : 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรดังนี้

1. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะน้อย
2. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคลากรจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่
3. ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกาย และสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่

เจนนิเฟอร์ และกาเรธ (Jennifer and Gareth. 1999 : 75) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ถ้าให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และความ เป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

แมทธิวส์ และเชพเพิร์ด (Mathews and Shepherd. 2002 : 45) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กรสามารถช่วยอธิบายลักษณะปริมาณของทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใน องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำนายนายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะมี ความสัมพันธ์ต่ออัตราลาออก (Turnover rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลา ก็ต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานซึ่งถ้า พนักงานมีความผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับ

ความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee engagements) และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee commitment)

นิติพล ภูตะโชติ (2557 : 15) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการรักษาบุคลากรในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ในการเสริมสร้างความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งบอกถึงการ โยกย้าย การลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กรและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กรแม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากกระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ไว้ดังนี้

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

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

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

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work Experiences) ซึ่งได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

4. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ประกอบด้วย ลักษณะการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

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

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคลากรให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคลากรเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การในการวิจัยครั้งนี้

Steers (1977 : 46) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ หมายถึง เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดี เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และจากแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด ตั้งแต่แนวคิดของ มาวเคย์ สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday Steers and Porter 1982 : 29-31) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงานที่ทำ 3) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานใน 4) ลักษณะโครงสร้างขององค์กร แนวคิดของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen. 1997 : 121) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) มาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษาวิจัยเรื่องการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เนื่องจากแนวคิดของสเตียร์ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตน เพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริงและรู้สึกผูกพันจงรักภักดีห่วงหา และปกป้องสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนั้นต้องอาศัยแนวคิดของสเตียร์ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ ที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของสเตียร์ (Steers. 1977 : 46) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ลูทีน (Luthans. 1995 : 130) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร เป็นกระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคลากรดำเนินไปในทิศทางเดียวกันจะเห็นได้ว่าความศรัทธาต่อองค์กร เป็นการที่บุคลากรเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กรและประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรเห็นด้วยกับเป้าหมายที่ชัดเจนจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอมในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กร ไม่ยอมรับมอบหมายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึก และขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger. 1991 : 52) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ซาลันซิก (Salancik. 1983 : 121) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กรเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคลากรที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า ความรู้สึกที่ยอมรับและเห็นความสำคัญในภารกิจหลัก และเป้าหมายขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร เป็นลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็ม

ความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates. 2004 : 94) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นสภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลากรที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์การหรือกลุ่มงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทถือเป็นความต้องการส่วนบุคคลกรและทำอย่างจริงจัง อันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ

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

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นสภาพหรือลักษณะ แต่ละบุคคลากรที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์การหรือกลุ่มงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทถือเป็นความต้องการส่วนบุคคลกรและทำอย่างจริงจังอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

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

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

องค์การสูง หมายถึง ความผูกพันกับองค์การซึ่งว่าจ้างตน มีความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ไมเนอร์ (Miner, 1992 : 124) กล่าวว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Potter. 1983: 94) กล่าวว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป คือ การไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์การของตน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

จากการใช้แนวคิดผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากกระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จึงหมายถึง ความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ หมายถึง เป็นลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็น

เป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึงเป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าคุณเป็นสมาชิกขององค์การ 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 โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามดัชนีตัวชี้วัดที่กำหนดและมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการท้องถิ่น

2. การวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานและระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากร องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม ดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ที่ตั้ง**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15) ตั้งอยู่เลขที่ 1051/ 3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาดอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 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 ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์หน่วยตรวจสอบ ภายใน

ทิศทางและเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์การ โดย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 เป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่

พันธกิจ (Mission)

จัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง
3. สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน
4. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ 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 ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีผลต่อแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โจนส์ (Jones. 2000 อ้างถึงใน กฤษณา คณิตบุญ. 2559 : 58) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อวิชาชีพและความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาลใน โรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกโดยพยาบาล ที่มีระยะปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูง มีหน้าที่ที่มีความมั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์การ เพราะผลประโยชน์และได้รับการยอมรับนับถือ

แฮทตัน (Hatton. 1997 : 42 อ้างถึงในศิริพร พรหมโสภา. 2559 : 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคม เศรษฐกิจต่ำ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์การสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูงและโรงเรียนที่มีครูที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสถานะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์การของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การเข้าร่วมในการตัดสินใจสภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครองการพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทนการมีผู้นำด้านการบริหารมีอาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในการทำงานของโรงเรียน

เรย์ (Ray. 1987 : 224 อ้างถึงใน สุราลัย ป็องแพง. 2559 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

มาทาเฮรุ (Mataheru.1985 : 2716 อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญญา. 2558 : 37) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด 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 ซึ่งปัจจัยที่กล่าวถึงนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

งานวิจัยในประเทศ

สินีริษา เบอร์ฮา (2560 : 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตน ได้ 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 สอนจันทิก (2559 : 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ปัจจัยความต้องการทางพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียน รุ่งอรุณวิทยาอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด จะพบว่าด้านบุคลากรให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ความ เต็มใจใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในหัวข้อทำนุบำรุงการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา โดยรวมไม่ต่างกัน มีเฉพาะปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ และ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อภิปรายผล รายด้านมีดังนี้ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณ มีหลากหลายช่วงอายุ พื้นฐานความคิดของแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่าง กันของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยามีสถานภาพโสด และสมรส มีจำนวนส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอยู่แตกต่างกัน ได้ รายได้ ที่แตกต่างของบุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงสุด อาจเป็นเพราะ บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและครูพี่เลี้ยง ซึ่งใช้วุฒิ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้ต้องการพัฒนาตัวเองโดยการไปอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อให้มี ศักยภาพเทียบเท่ากับครูผู้สอน บุคลากรกลุ่มนี้จึงมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรของโรงเรียนรุ่ง อรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บุคลากรของโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยาส່วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-10 ปี มีความรักใน องค์กร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและมีความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอ

ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทางด้านบวกในทุกด้าน

กนกวรรณ แอนศรี (2559 : 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม 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 ด้านการคงอยู่กับองค์การ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ 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 ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y} = 12.759 + .648X_3 + 1.065X_5 + .566X_2 + .242X_1$ หรือสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .275z_3 + .358z_5 + .258z_2 + 1.27z_1$

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 ภู่ออด (2557 : 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านรายได้ 2) แนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สรุปได้ดังนี้ 2.1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจะมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากรเพื่อความสำเร็จของงาน 2.2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรจะเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้สูงขึ้นตามความถนัด 2.3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรจะใช้หลักประชาธิปไตยหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมด้วย 2.4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

อารมณ จินดาพันธ์ (2557 : 151) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย คือ ด้านการจูงใจด้วยผลตอบแทน รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

กาญจนา เรืองมนตรี (2555 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ(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) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ(ศุภพิพัฒน์ รังสรรค์)

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

นาวาวี ยามา (2555 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนในภาพรวมทั้ง 2 ปีวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ ปีวิจัยจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปีวิจัยค่าจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ภาพรวมทั้ง 2 ปีวิจัย ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะแรงจูงใจ ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานราธิวาส พบว่า การเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพ และเปลี่ยนแปลงในการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะให้ง่ายขึ้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำ มีความรู้ มีคุณธรรมมีความยุติธรรม มีจริยธรรมสูงและเป็นแบบอย่างที่ดี มีประสบการณ์ในการทำงานและสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นและเป็นพี่เลี้ยงของเพื่อนร่วมงาน 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 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณสมบัติของผู้บริหารในด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร และภาวะการณ์เป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณสมบัติของครูผู้สอน พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเพศ อายุ และสถานภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ของแรงจูงใจของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีปัจจัยต่างๆ มากมายที่เป็นองค์ประกอบที่จะสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ภาระงานในหน้าที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาค่อนข้างจะเพิ่มมากขึ้นไปตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ย่อมต้องรับภาระหนัก ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปมากตามกระแสสังคมโลกซึ่งเป็นสิ่งที่น่าศึกษาค้นคว้าและนำมาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และเพื่อส่งผลกระทบต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เห็นการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แรงจูงใจกับผู้ที่บังคับบัญชา ควรมีการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร เพื่อให้มีกำลังใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปในทิศทางที่ดีทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ารวมถึงความสำเร็จของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายพันธกิจ เป้าหมาย หรือและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมาน้อยเพียงใดนั้นปัจจัย

ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี