


ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

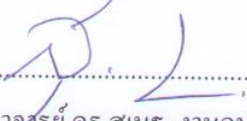
สุกุมารณ์ บุญช่วยเหลือ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุขุมภรณ์ บุญช่วยเหลือ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

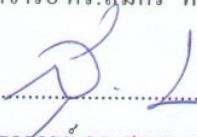

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 12 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ดร.ชัยพนธ์ รังงาม อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.วิมล จันทร์ประภาพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสุนทรภู่ จังหวัดระยอง และนางทักษิณา พงษ์วารินทร์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ เทศบาลตำบลสุนทรภู่ จังหวัดระยอง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ท้องถิ่นจังหวัดระยอง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุน ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จ ด้วยดี

สุขุมภรณ์ บุญช่วยเหลือ

57950004: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ ครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สุขุมภรณ์ บุญช่วยเหลือ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION
COMMITMENT AMONG TEACHER'S IN THE CHILD CARE CENTER UNDER THE LOCAL
ADMINISTRATION IN RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศรี ทองนุช, กศ.ด.,
สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 159 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 217 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง .45-.83 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determination: R^2) และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

1.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
ระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เขียนในรูปสมการคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .245 + .266 (X_{1,6}) + .188 (X_{1,10}) + .160 (X_{1,1}) + .178 (X_{1,2}) + .147 (X_{1,11})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .278 Z_{x1,6} + .206 Z_{x1,10} + .172 Z_{x1,1} + .197 Z_{x1,2} + .172 Z_{x1,11}$$

57950004: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: GOOD GOVERNANCE/ MOTIVATION TO WORK/ ORGANIZATION COMMITMENT/ TEACHER IN THE CHILD CARE CENTER/ LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION SUKHUMAPORN BOONCHUAILUEA: FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION COMMITMENT AMONG TEACHER'S IN THE CHILD CARE CENTER UNDER THE LOCAL ADMINISTRATION IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: SOMSRI THONGNUT, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 159 P. 2017.

The objective of this research was to study the those affect factors the organization commitment of teachers' in the child care center under the local administration organization in Rayong province. The samples were selected from teachers in the child care center under the local administration organization in Rayong province in academic year 2016, with the total of 217 persons. The data collection instrument was a five-rating scale questionnaire. The item discrimination of the questionnaire ranges from .45-.83. The reliability of the questionnaire was at .94. Data were analyzed by mean (\bar{X}), standard deviation (SD), correlation coefficient (R^2) and Stepwise multiple regression analysis. The finding of this research revealed that:

1. The good governance of the administrator, motivation to work and organization commitment of teachers in the child care center under the local administration organization in Rayong province are rated at high level. Each topics was taken to consider and the results reveal as the following:

1.1 The overall and each items of the good governance of the administrator under the local administration organization in Rayong province is rated at high level.

1.2 The overall and each items of the motivation to work of teachers in the child care center under the local administration organization in Rayong province is rated at high level.

1.3 The overall and each items of the organization commitment of teachers in the child care center under the local administration organization in Rayong province is rated at high level.

2. Factors of the organization commitment among teachers in the child care center have positive impact the organization commitment among teachers in the child care center under the local administration organization at significantly statistic level .05.

3. It is able to predict the level of the organization commitment among teachers in the child care center under the local administration organization in Rayong province at 64 percentage at the significantly statistic level of .05. The relationship can be expressed in the form of raw score equation and standard score equation as below

Raw Score Equation

$$\hat{Y} = .245 + .266 (X_{1,6}) + .188 (X_{1,10}) + .160 (X_{1,1}) + .178 (X_{1,2}) + .147 (X_{1,11})$$

Standard Score Equation

$$\hat{Z} = .278 Z_{x1,6} + .206 Z_{x1,10} + .172 Z_{x1,1} + .197 Z_{x1,2} + .172 Z_{x1,11}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	13
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล.....	17
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	25
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	123
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก.....	138
ภาคผนวก ข.....	142
ภาคผนวก ค.....	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	159

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	56
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	73
3 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งครูที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	85
4 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	85
5 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	86
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวม และรายด้าน.....	86
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักนิติธรรม.....	87
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักคุณธรรม.....	88
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความโปร่งใส.....	88
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	90
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความคุ้มค่า.....	91
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	92
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย.....	93
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง.....	94
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ.....	95
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการการยกย่อง.....	96
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต.....	97
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	99
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร.....	100
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	101
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	102
24	ค่า <i>Tolerance</i> และค่า <i>VIF</i> ของตัวแปรพยากรณ์.....	103
25	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนทั้ง 11 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	104
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	105
27	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง.....	105
28	ค่าอำนาจการจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง.....	158

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow.....	36
3 ขนาดความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow.....	37

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่ต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิรูปการศึกษาด้านอื่น โดยได้วางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งในส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและในส่วนที่ให้อำเภอประชาชนและทุกส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน ท้องถิ่น ชุมชน และบุคคลที่จัดการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรจึงต้องจัดให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เอื้อต่อการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากร เอื้อต่อการจัดระบบทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการศึกษา ทั้งในส่วนที่ดำเนินการโดยรัฐ และการร่วมระดมทรัพยากรจากหน่วยงานและบุคคลอื่น ให้นำมาสนับสนุนการศึกษาให้เกิดความทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ตลอดจนเอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งเป็นสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553, หน้า 15-16) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา เริ่มตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัย จนกระทั่งถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3)

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 18 กำหนดว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังนั้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ

หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ แต่การจัดการศึกษาก็ยังมีความแตกต่าง หลากหลายทั้งในด้าน โครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษา แห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถให้บริการตอบสนองชุมชน ด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ปี อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

สำหรับการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐาน และมีคุณภาพต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น ผู้บริหารจึงสมควรจะต้องใช้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) กล่าวว่า การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของสังคมนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ จะเห็นว่า ธรรมาภิบาลมีประโยชน์ต่อองค์กรชุมชน สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก

ส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารแล้ว ในส่วนของครูก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถานบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์

รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยจะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพ (ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548, หน้า 2 อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558, หน้า 2)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร Steer and Porter (1977, p. 211 อ้างถึงใน ดวงพร โพธิ์สร, 2558, หน้า 112) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ หรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน สอดคล้องกับภารดี อนันต์นารี (2552, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในตนเองนี่จะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างไม่ทอดทิ้งเป็นแรงขับที่สำคัญ การที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรที่จะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิผลที่ดี สอดคล้องกับชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จนประสบผลสำเร็จ ก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยกระตุ้น รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรัก ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ อีกประการหนึ่ง คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์การลาออกได้ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับต่ำ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูง การบรรลุวัตถุประสงค์

และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็เป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนอุทิศเวลา พุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไป ทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ดังที่ ครุณี ปุเต๊ะ (2554) กล่าวว่า จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษา พบว่า อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร และการศึกษาในกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาก็พบว่า แรงจูงใจและความผูกพันกันมีความสัมพันธ์กัน ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (2558) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดขึ้นให้มีใหม่ในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัติ ผู้นำส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร งบประมาณ ระบบโครงสร้างการบริหารจัดการ ความชัดเจนในขอบเขตของการกระจายอำนาจ กลไกความร่วมมือ การผสมผสานความทันสมัยให้เข้ากับบริบทของท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลในการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่คุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

คำถามในการวิจัย

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง อยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้หรือไม่

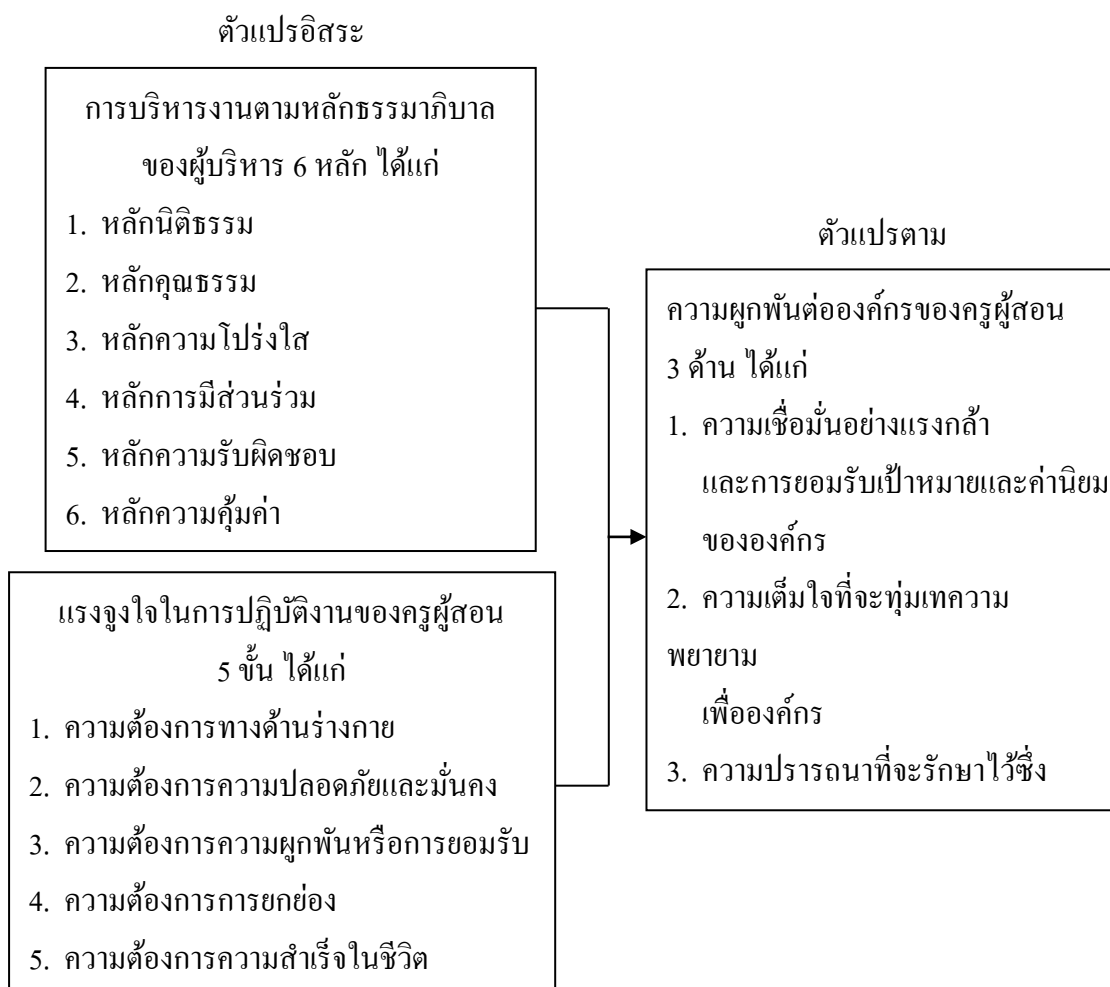
สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยองได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยอาศัยแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทั้ง 6 หลัก อาศัยแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp. 80-106) 5 ชั้น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นตัวแปรอิสระ และอาศัยแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers, and Porter (1982) 3 ด้าน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนเป็นตัวแปรตาม และแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิผล เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนให้มีความผูกพันมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย มีดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตามกรอบแนวคิดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม (The rule of law) หลักคุณธรรม (Morality) หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) และหลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp. 80-106) 5 ชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety or Security needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al. (1982) 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 482 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมประชากรทุกรูปแบบ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 แนวคิดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก มีดังนี้

- 3.1.1.1 หลักนิติธรรม
- 3.1.1.2 หลักคุณธรรม
- 3.1.1.3 หลักความโปร่งใส
- 3.1.1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 3.1.1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 3.1.1.6 หลักความคุ้มค่า

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp. 80-106) 5 ชั้น มีดังนี้

- 3.1.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 3.1.2.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง
- 3.1.2.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
- 3.1.2.4 ความต้องการการยกย่อง
- 3.1.2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al. (1982) 3 ด้าน มีดังนี้

- 3.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
- 3.2.3 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้แนวทางประชาธิปไตยและเคารพในสิทธิมนุษยชน และเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

1.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานเป็นที่ยอมรับของสังคมมีการถือปฏิบัติร่วมกัน โดยต้องมีเนื้อหาที่ทันสมัยและเอื้อต่อการบริหารงานที่คล่องตัว

1.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้มีความยุติธรรมแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม

1.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีการเปิดเผยการบริหารงานต่อสาธารณะชน ตลอดจนมีระบบและกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

1.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลร่วมวางแผน และยังรวมไปถึง การกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ที่มีความสำคัญ ในความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจถึงปัญหาการบริหารจัดการ มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

1.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน มีรายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ ทรัพยากรต่อสาธารณะ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ โดยอาศัย ระบบของการให้รางวัลเป็นเครื่องมือสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย หมายถึง ความต้องการทางชีววิทยาหรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อการมีชีวิตอยู่ และยังเป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด หากไม่ได้ รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกถึงเครียดอยู่ตลอดเวลาและมีความกระวนกระวาย

2.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปราศจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ โดยจะมีอิทธิพล

ต่อสิ่งแวดลอมต่าง ๆ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัย

2.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ หมายถึง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ หากขาดความต้องการในขั้นนี้จะกลายเป็นคนขี้เหงา มีปัญหาในการเข้าสังคมและเป็นโรคซึมเศร้า

2.4 ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมเชย มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตน เป็นความต้องการที่ส่งผลให้เกิดความสามารถที่จะทำทุกสิ่งให้ประสบผลสำเร็จได้

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ครูผู้สอนมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่อุทิศตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเดียวกันกับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของครูผู้สอนที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะทำให้ความสามารถที่มีอยู่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายได้

3.3 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่ต้องการจะอยู่ในองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะแรงจูงใจในด้านใด แต่เป็นลักษณะเพราะความตั้งใจของครูผู้สอนที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดูแลและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 2-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/ มัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เด็ก 3 ขวบ) รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

5. ผู้บริหาร หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรีตำบล นายกเทศมนตรีเมือง นายกเทศมนตรีนคร ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

6. ครู หมายถึง ครู ผู้ดูแลเด็ก ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ประจำในการเป็นผู้ให้ความรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงอย่างเดียว แบ่งออกเป็น

6.1 ครู หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และครู

6.2 ผู้ดูแลเด็ก หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก

7. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

7.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในสาขาวิชาเอกอนุบาล หรือการศึกษาปฐมวัย หรือสาขาอื่น

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

8. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การสอนระดับการศึกษาปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง แบ่งเป็น

8.1 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์การสอนระดับการศึกษาปฐมวัย ไม่เกิน 5 ปี

8.2 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป หมายถึง ประสบการณ์การสอนระดับการศึกษาปฐมวัย ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง โดยมีการนำเสนอเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

สำหรับในประเทศไทยในปัจจุบันได้มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่เทียบเท่ากับองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมกับเทศบาล ขณะที่เมืองพัทยา อำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจังหวัดระยองประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง
2. เทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง

3. เทศบาลเมือง จำนวน 2 แห่ง
4. เทศบาลตำบล จำนวน 23 แห่ง
5. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 34 แห่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจรับผิดชอบตามหนึ่งในหลายด้าน คือ ด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดีล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพและได้มาตรฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในทางเดียวกันและได้มีการปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไปในปี พ.ศ. 2553 โดยแบ่งมาตรฐานการดำเนินงาน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานที่ดูแลให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ปี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มี 2 ประเภท คือ 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหรือมัสยิด กรมการศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมการพัฒนาชุมชนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งรวมเรียกว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการศึกษาระดับก่อนปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการจัด

การศึกษาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 2-5 ปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของเด็กในทุกด้าน เช่น ร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม สติปัญญา และจริยธรรม และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูเด็กของครอบครัว รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนที่จะเข้าสู่การศึกษาในระดับสูงขึ้นไป (สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2553)

การจัดการศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การจัดการศึกษาและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 10)

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ผู้ปกครองมีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็ก ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถเตรียมความพร้อมเด็กเล็ก เพื่อให้เด็กมีความพร้อมทางวุฒิภาวะ และสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้เต็มศักยภาพ

2. พัฒนानุเคราะห์และส่งเสริมบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเด็กเล็กในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพและได้ตามมาตรฐาน ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม บางแห่งมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ ที่สามารถให้คำแนะนำแก่ครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาเด็กเล็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยา ล้วนแล้วแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและได้มาตรฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทาง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 1-4)

2.1 ด้านค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งแต่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กจะได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ตามคุณวุฒิและคุณสมบัติที่กำหนดไว้

2.2 ด้านเงินอุดหนุนกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จะจัดสรรงบประมาณผ่านทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และกระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นรายปี

2.3 ด้านเครื่องแบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ออกแบบเครื่องแต่งกายสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก และแจกจ่ายให้กับผู้ดูแลเด็กตามความเหมาะสม

2.4 ด้านทุนการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับครูผู้ดูแลเด็กที่รักอาชีพนี้ และมีความประสงค์จะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กเล็ก

2.5 ด้านการอบรมสัมมนา นอกจากครูผู้ดูแลเด็กจะได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น ๆ แล้ว กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการตรวจเยี่ยม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในส่วนของกองการศึกษา และมีบุคลากรทำหน้าที่ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษา วางแผนพัฒนาและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.7 ด้านการเผยแพร่ผลงานในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะได้รับการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน คนในสังคมได้รับทราบและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้ดูแลเด็ก และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน โดยการจัดนิทรรศการที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล ที่มีการจัดประชุมสัมมนาหรือเผยแพร่ลงในวารสาร เช่น วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.8 ด้านวัสดุอุปกรณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่สนับสนุนและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องมีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้เด็ก และของครูผู้ดูแลเด็ก เครื่องนอน เครื่องครัว เครื่องเล่นสนาม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาให้เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้เน้นให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้การพัฒนาเด็กให้เต็มศักยภาพและได้รับ

การสนับสนุนช่วยเหลือดูแลทั้งงบประมาณ วัสดุการศึกษาต่าง ๆ การได้รับการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องของครูผู้ดูแลเด็ก จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การจัดการศึกษามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจอำนาจหน้าที่และงบประมาณในการบริหารจัดการจากหลายหน่วยงาน ประกอบด้วย กรมพัฒนาชุมชน กรมการศาสนา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 16 ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นเองตามความพร้อมและความต้องการของชุมชนด้วย ดังนั้น จึงมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 123 แห่ง มีจำนวนครูผู้สอนและผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งสิ้น 482 คน และมีจำนวนนักเรียนเด็กเล็ก รวมทั้งสิ้น 8,951 คน โดยจำแนกตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมือง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนคร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง, 2559)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง ได้รับการถ่ายโอนจากหลายหน่วยงาน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งเองขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองการศึกษา โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี เป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงาน โดยปฏิบัติตามนโยบายของคณะผู้บริหาร และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยยึดนโยบายการศึกษาแห่งชาติเป็นแกนกลางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

World Bank (1989 อ้างถึงใน อรพินท์ สพฤกษ์ชัย, 2541, หน้า 20) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า หมายถึง ลักษณะและวิถีทางของการที่อำนาจได้ถูกใช้ในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาธรรมาภิบาลเป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการงานทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาโดยนัยของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของ

การมีธรรมาภิบาล เพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการฝ่ายนิติบัญญัติและสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 26) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

บุญจง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544, หน้า 10) ได้สรุปว่า ธรรมาภิบาล ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี กู๋ตระกูล (2549, หน้า 3) ธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

วิทยากร เชียงกุล (2550, หน้า 61-62) ให้คำจำกัดความของ Good governance ว่า ธรรมาภิบาลการปกครองที่ดี คือ การมีรัฐบาลที่มีกระบวนการทำงานอย่างโปร่งใส (Transparency) มีเหตุผลที่อธิบายรองรับได้ (Accountability) เคารพสิทธิมนุษยชนและหลักการประชาธิปไตย ใช้จ่ายงบประมาณการทหารไม่เกินตัว และนักการเมืองตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้เลือกตั้ง ไม่มีการคอร์รัปชันหรือหาผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อตัวเองและพรรคพวก

จรวยพร ธรณินทร์ (2552, หน้า 227) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า ธรรมาภิบาลมาจาก คำว่า ธรรมะ+อภิบาล หมายถึง การปกครองด้วยคุณความดีซึ่งตรงต่อกันมั่นคงในสัญญาที่มีสัญญาที่ว่าเป็น กฏ กติกา มารยาท ที่ทำร่วมกัน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ

สุเมธ แสงนิมิต (2552, หน้า 26) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาลมาจากคำว่า ธรรมะ บวกกับอภิบาล แปลว่า การดูแลปกครองโดยใช้ธรรมะเป็นเครื่องช่วยในด้าน การบริหารจัดการ ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9) หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุม ดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้บริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงองค์กรภายนอก

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้แนวทางประชาธิปไตยและเคารพในสิทธิมนุษยชน และเน้นการสร้างร่วมมือจากทุกส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมของกฎหมายมีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักนิติธรรม

Aristotle (1995, p. 127) ได้สรุปว่า กฎหมายเท่านั้นที่ควรจะเป็นผู้ปกครองสูงสุดในระบอบการเมือง และจากข้อสรุปของ Aristotle ตรงนี้เองที่ได้พัฒนาไปสู่แนวคิดพื้นฐานสำคัญของรัฐสมัยใหม่ในอีกหลายพันปีถัดมาว่า การปกครองที่ดีนั้นควรจะต้องให้กฎหมายอยู่สูงสุด (Supremacy of law) และทุก ๆ คนต้องมีสถานะที่เสมอภาคและเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย กล่าวคือ แม้ตามหลักการของการแบ่งแยกอำนาจผู้ปกครอง จะมีอำนาจอันชอบธรรมในการออก

และบังคับใช้กฎหมาย แต่ตัวผู้ปกครองหรือรัฐเองก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่พวกเขาออกและบังคับใช้ด้วยเช่นกันเหมือนกับพลเมืองคนอื่น ๆ ในรัฐ เพื่อที่จะทำให้การเมืองนั้นวางอยู่บนรากฐานของกฎหมายและรัฐบาลนั้นเป็นรัฐบาลที่จำกัด (Limited government) โดยตัวกฎหมายเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่า คือกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมและสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเองเข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 26) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าคือ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

อริยธรรมา ๑๐ ประการ (2548 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ชุนพิลึก, 2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่าคือ การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของประชาชน สามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนเสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คณะกรรมาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82) ได้ให้ความหมายว่าคือ หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยมีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาค และไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรฐานเชิงซ้อน (Double standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่ให้มีการใช้กฎหมายไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับต่อสังคม และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการถือปฏิบัติร่วมกัน โดยต้องมีเนื้อหาที่ทันสมัยและเอื้อต่อการบริหารงานที่คล่องตัว

ความหมายของหลักคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร ลดลงคุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ด้วยความมีระเบียบวินัย

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 27) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าเป็น การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ชุนพิลึก, 2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง และมีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีระเบียบวินัย ทำงานด้วยความถูกต้องดีงาม

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต

สรุปได้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้มีความยุติธรรมแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม

ความหมายของหลักความโปร่งใส

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 47) กล่าวว่า ในการสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียนหรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 27) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าเป็น การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการ

ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548 อ้างถึงใน จันทร์เพ็ญ ขุนพิลึก, 2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กรให้เกิดความโปร่งใสในวิธีการและสามารถตรวจสอบได้ และมีองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำงาน และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบไม่ว่าจากองค์กรภายในหรือภายนอก มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา โดยให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลได้สะดวก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่าเป็น กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชัดแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การบริหารงานที่ยึดหลักการเปิดเผยตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการให้ทุนให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยองค์ประกอบเครื่องชี้วัดความโปร่งใส มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ความโปร่งใส ด้านโครงสร้างระบบงาน ด้านระบบการให้ทุน ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยระบบงาน

สรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยการบริหารงานต่อสาธารณะชน ตลอดจนมีระบบและกระบวนการตรวจสอบ และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

ความหมายของหลักการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัคงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 27) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าเป็น การเปิดโอกาส

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ขุนพิลึก, 2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของชาติ โดยมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการจัดสรรทรัพยากรของชุมชน เกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่าเป็น กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82-83) ได้ให้ความหมายว่าเป็น กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการรับรู้ การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ร่วมวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบได้ด้วยการแบ่งสรรข้อมูล ร่วมกัน การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน การวางแผนร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลร่วมวางแผน และยังรวมถึง การกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ความหมายของหลักความรับผิดชอบ

Tsai (2011, p. 5) คำนี้อาจจะพิจารณาได้เป็นสองความหมายที่ซ้อนกัน ความหมายแรก เป็นความหมายที่ใช้กันทั่วไปในระบอบประชาธิปไตย ที่หมายถึงบรรดาผู้ที่ใช้อำนาจ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล สมาชิกสภา หรือสภาท้องถิ่นผู้มาจากการเลือกตั้งหรือข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้มาจากการแต่งตั้ง จะต้องแสดงให้เห็นได้ว่าตนได้ใช้อำนาจที่ได้รับมอบ รวมทั้งได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเรียบร้อยความหมายที่สอง คือ รูปแบบต่าง ๆ ในอันที่จะให้เกิดความแน่ใจได้ว่า ค่านิยมของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหรือความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องต้องกันกับค่านิยมของผู้ที่มอบอำนาจ

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 27) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าเป็น การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ขุนพิลึก, 2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การรับผิดชอบในการกระทำของตน ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานหรือองค์กร การมีจิตสำนึกในหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิทธิหน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 83) ได้ให้ความหมายว่าเป็น หลักการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามประเมินผล

สรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจถึงปัญหาการบริหารจัดการ มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

ความหมายของหลักความคุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของโครงการและผู้นำต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาครัฐกิจเอกชนหรือภาคประชาชนทำได้ มีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไปมีการเลือกนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 27) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าเป็น การบริหารจัดการ

และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยณรงค์ให้คนไทย มีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ขุนพิลึก, 2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่าเป็น การถือเอาประโยชน์อันสูงสุดแห่งองค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 83) ได้ให้ความหมายว่าเป็นหลัก ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness) การบริหารจัดการที่คำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขัน กับภายนอก

สรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยณรงค์ให้ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน มีรายงานผลการดำเนินงาน และแสดงประสิทธิภาพในการใช้ ทรัพยากรต่อสาธารณะ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Berelson and Steiner (1964) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั่นก็คือ สถานการณ์ภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่ การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

Andreas (1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นตัวการที่จะทำให้เกิด พฤติกรรมของมนุษย์

Scidenberg (1976) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการภายในของ ตัวบุคคลทางด้านชีววิทยา ซึ่งแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เพื่อให้มนุษย์ มีความอยู่รอดได้ เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้จากสังคมจะมีความต้องการในสิ่งอื่น ๆ เช่น ความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียง

Brown (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิด ซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบไปด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

Lowell (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้ำวให้บุคคล เกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการภายในหรือแรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคืนรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์

ความเป็นมาและความสำคัญของแรงจูงใจ

ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงานเป็นการใช้กลยุทธ์ เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ไม่ใช่ของใหม่ที่เพิ่งเริ่มเกิดขึ้น แต่ในสมัยโบราณ ก็มีการใช้วิธีการดังกล่าว ทั้งกับมนุษย์ด้วยกันและกับสัตว์ที่จัดเป็นผู้ร่วมงานด้วยเช่นกัน กลยุทธ์ ที่นำมาใช้บางประการเป็นไป โดยทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ แม้จะได้ผลในการสร้างแรงกระตุ้น ให้ทำงานได้มากขึ้น แต่ผู้ปฏิบัติอาจมีเจตคติทางลบต่อผู้บริหาร เพราะถูกเอารัดเอาเปรียบเกินไป หรือบุคคลภายนอกอาจมองโดยไม่ยอมรับนัก เพราะเกิดการเอารัดเอาเปรียบกัน ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานเป็นการทำความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน โดยตั้งปัญหา ถาม-ตอบ เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่เราพบเห็นในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น เพราะอะไรนักวิทยาศาสตร์บางคนจึงใช้เวลามากมายในห้องทดลอง บางคนใช้เวลาส่วนใหญ่ เกือบตลอดชีวิตของเขาที่เดียว เพื่อการทดลองนั้น ๆ เพราะอะไรนักกีฬาบางคนจึงสู้ทนเหนื่อยยาก กับการฝึกซ้อมซ้ำ ๆ ซาก ๆ เป็นเวลาแรมเดือน แรมปี ก่อนเข้าแข่งขันกีฬานัดสำคัญ เพราะอะไร คนบางคนจึงยอมอดทน เสียดสละ ทำงานหนัก และใช้พลังทั้งหมดในตัวเองตลอดชีวิตของเขาเพื่อ การค้นพบโลกอนาคตในบางลักษณะที่ยังไม่มีใครพบได้มาก่อน ในขณะที่คนบางคนทำในลักษณะ เดียวกัน แต่เพื่อการค้นหาร่องรอยอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ไม่สนใจใ้รู้ในโลกอนาคต จากตัวอย่าง ปัญหาที่ยกมานี้ คำตอบดังกล่าวก็คือ พฤติกรรมเหล่านั้นมีสิ่งผลักดันหรือมีแรงจูงใจให้เกิดขึ้น คือ เป็นพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริ่งจิง ลงทุนลงแรง กระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงาน หรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กล่าวสรุป เป็นข้อ ๆ ถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง

ยอมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหา วิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยา บางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อสิ้นวันเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด เลยพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้มีชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดี เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

Ghiselli and Brown (1965) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพถ้าอาชีพนั้น อยู่ในสถานะสูง ย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป จะเป็นทีพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม และสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมต่อสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานมานานควรได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดี ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุในกลุ่มอื่น
4. สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ประจำ และรายได้พิเศษก็เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานคนงาน หรือผู้บริหารโรงเรียนกับครู รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน หรือครูก็เป็นผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

การจูงใจจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กัน ไป ตามเวลาที่เหมาะสม โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้น เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยสิ่งนี้อาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ และความคาดหวังนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เรียกว่าการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจจะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เป็นพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพลังงานสามารถเปลี่ยนได้ เช่น บางคนเดินเร็ว บางคนเดินช้า เป็นต้น
2. เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม เช่น การที่บุคคลเดินทางกลับบ้าน อาจแวะร้านอาหาร ร้านหนังสือหรือแวะบ้านเพื่อน สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันไป

3. เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายาม เช่น บุคคลที่มีความต้องการอ่านหนังสือเล่มหนึ่ง ก็จะไปดูหนังสือจากร้านขายหนังสือ ถ้าพบว่าหนังสือเล่มที่ต้องการหมดแล้ว หากยังมีความต้องการนั้นอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ไปหาหนังสือเล่มนั้นจากร้านอื่น ๆ หรือยืมเพื่อนอ่าน จนกว่าจะได้หนังสือเล่มนั้นมาอ่าน แต่ถ้าความต้องการมีอยู่ไม่มากนัก อาจไม่จำเป็นต้องหาหนังสือเล่มนั้นอ่านก็ได้แต่จะอ่านบางเล่มทดแทนได้ (Plotnik, 1996, p. 301; McKeachie & Doyle, 1970)

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจยับปล้น (Aroused motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational disposition หรือ Latent motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่งต่อ

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิวโหย กระหายเลือด แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

1. แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and extrinsic motivation) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจ ทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก

ความมีสมรรถภาพ (Competence) Lewin, Lippit, and White (1960) ได้อธิบายว่า ความมีสมรรถภาพเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ว่า มนุษย์เราต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่วัยทารก และพยายามที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ความต้องการมีสมรรถภาพจึงเป็นแรงจูงใจภายใน

ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่อยากค้นคว้าสำรวจสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากเด็กวัย 2-3 ขวบ จะมีพฤติกรรมที่ต้องการจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

3. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอก เป็นต้นว่าคำชมหรือรางวัล Maw and Maw (1965) ได้เสนอแนะเครื่องชี้วัด (Indicators) ของความกระตือรือร้นของเด็กจากพฤติกรรม ต่อไปนี้

3.1 เด็กจะมีปฏิริยาบวกต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งใหม่ แปลกและตลก คือ มีการเคลื่อนไหว หาสิ่งเหล่านั้น

3.2 เด็กแสดงความอยากรู้เกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม

3.3 เด็กจะเสาะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัว

3.4 เด็กจะแสดงความเพียรพยายามอย่างไม่ท้อถอยในการสำรวจค้นพบสิ่งแวดล้อม

Maw and Maw (1965) ได้เน้นความสำคัญของความกระตือรือร้นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสุขภาพจิต ความต้องการพัฒนาตน (Growth needs) ก็เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในการเรียนการสอน ครูมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้นักเรียนได้มีโอกาสค้นคว้าสำรวจและทดลองความสามารถของตน โดยจัดสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนหรือจัดประสบการณ์ที่ท้าทายความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียน เมื่อก้าวโดยรวมจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจและการจูงใจหมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับแรงกระตุ้น ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย หรือสิ่งชักจูงที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการความพึงพอใจ และจุดมุ่งหมายนั้น ๆ แรงจูงใจ จึงเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายได้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลัง (Energy) เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ นอกจากนี้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย

Barnard (1974) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจ ที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่า วิธีการจูงใจของ Barnard นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจเป็นเงินทอง สิ่งของและการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้ว ยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน ด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานนั้น

Pigors and Myers (1981) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงาน และเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมดี

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างเช่น ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียกแต่การตอบสนองสิ่งเร้า จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เช่น ครูผู้สอนตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งที่น่าเสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยา (สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 268-273) นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ฉะนั้น หากผู้บริหารสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็สามารถจูงใจและกระตุ้นให้มีความทุ่มเทความรู้ความสามารถ อุทิศเวลาในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1954, p. 158) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. Lower-order needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ
 2. Higher-order needs ได้แก่ ความต้องการมีหน้าตาและความเคารพนับถือจากผู้อื่น
- ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความสำเร็จด้วยตนเอง

Maslow (1954, p. 80 อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558, หน้า 17-18) มีความเชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือของคนในองค์กร ซึ่ง Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจัดเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจส่วนพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นระดับขั้นต่ำไปหาสูง ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปก็ตามมา แต่ถ้าบุคคลรู้สึกว่าการต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนก็จะคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นต่อไปอีก ซึ่ง Maslow สามารถสรุปความต้องการในลักษณะของแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

3.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety needs)

เป็นความต้องการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ตลอดจนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3.3 ความต้องการการยอมรับ (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น

3.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ได้ความสำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

บรยรงค์ โตะจินดา (2545 อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มี 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการปัจจัยดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดที่อยู่ในภาวะขาดอาหาร ก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม การมีชื่อเสียงหรือความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางความปลอดภัย จึงหมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านการเงิน

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือความต้องการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ เป็นต้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงหรือยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการมีชื่อเสียงเป็นความต้องการในระดับสูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือจุดเด่นในเรื่องต่าง ๆ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 268-273) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) มีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) รวม 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic needs) เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น กล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค Maslow เชื่อว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวสมาชิกขึ้นมา ปัจจัยที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย (Security) เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อนุชย์มั่นใจว่าตนเองได้รับการตอบสนองด้านร่างกายหรือมีปัจจัยสี่อย่างเพียงพอแล้ว ปัจจัยสี่อย่างไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะกลายเป็นตัวที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแทน ความต้องการขั้นถัดมา คือ ความต้องการความปลอดภัย คือ มนุษย์ต้องการความมั่นใจว่าตนเองจะมีความมั่นคงปลอดภัย โดยทั่วไปบุคคลต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อยู่รอบตนเอง ดังจะเห็นว่า ในสภาพปัจจุบันเรามักจะพบการซื้อการประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การต้องการทำงานที่มีความมั่นคง คือ การแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของบุคคลนั้น องค์กรจึงสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นนี้ โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น ใช้การบริหารบุคคล โดยระบบคุณธรรม (Merit system) มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน จัดระบบบำเหน็จบำนาญ มีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดตามปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม ชมรมหรือสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group affinity) เมื่อนุชย์มั่นใจในความมั่นคง ปลอดภัยของตนเองแล้วก็จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ และความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในการแสวงหาเพื่อน ประารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง ดังนั้น องค์กรจึงสามารถตอบสนอง

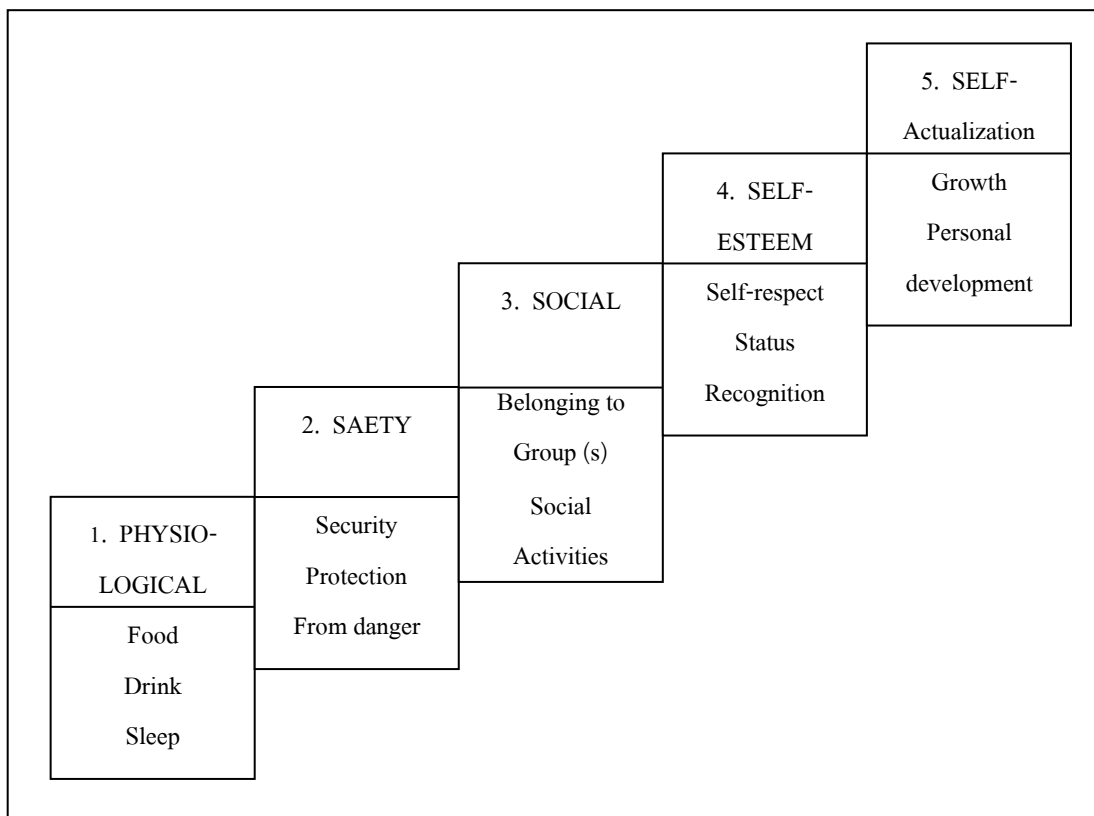
ความต้องการระดับนี้ ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รวมกลุ่มกันตามความสนใจ ให้โอกาสพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างการทำงาน ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการทางสังคมในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง แล้วมนุษย์ยังอยากได้การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่น เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการยกย่องนับถือ ประกอบด้วยความต้องการที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นเป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียงมีสถานภาพดีเด่นในสังคม เป็นต้น องค์กรจึงสามารถดำเนินการได้หลายอย่างที่แสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการมอบรางวัลหรือโล่ประกาศเกียรติคุณ การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การมอบเงินรางวัลหรือเงินโบนัส การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ คือ เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม และได้รับการยกย่องมีฐานะเด่นทางด้านสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการในระดับสูงสุด และเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างทั้งใจฝืนและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้น บุคลากรที่อยู่ในระดับนี้จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กร

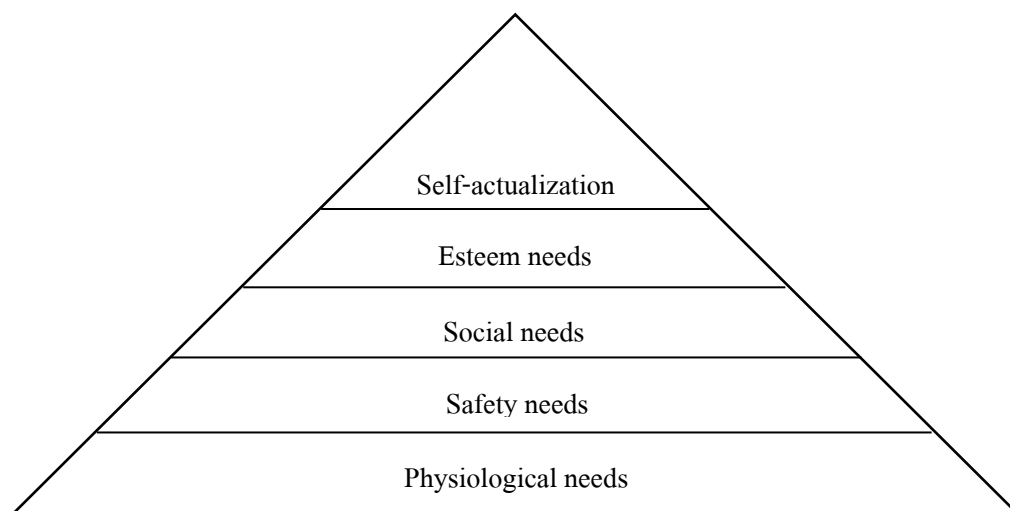
องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้ โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อ หรือเปิดโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาได้ใช้โอกาสเหล่านั้นเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง เช่น มหาตมะ คานธี ประสบความสำเร็จจากโอกาสที่สังคมอินเดียให้การยอมรับและสนับสนุน เป็นต้น

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นตามแนวความคิดของ Maslow สามารถสรุปได้เป็นภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954)

จากภาพจะเห็นได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow มีลักษณะ
ขั้นบันไดจากระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการด้านร่างกายไปสู่ความต้องการ
ในระดับที่สูงขึ้น จนถึงขั้นที่สูงสุดคือ ขั้นที่ 5 คือ ความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน ทั้งนี้ ในแต่ละ
ระดับของความต้อการนั้น จะปรากฏขนาดความต้อการที่แตกต่างกัน ในลักษณะปิรามิด ดังนี้



ภาพที่ 3 ขนาดความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow, 1954)

จากทฤษฎีของ Maslow ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับต่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายหรือความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่มาจากแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือหรือความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต มีลักษณะเป็นแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) Maslow เชื่อว่า ระดับความต้องการของมนุษย์มีขนาดที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานก่อนและจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางด้านร่างกายจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคม ตามลำดับ เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจ โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow แสดงให้เห็นว่า การเกิดแรงจูงใจในบุคคลเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการการตอบสนองให้ประสบความสำเร็จ โดย Maslow ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จทั้งสิ้น ไม่ว่าจะมีความตั้งใจหรือไม่ก็ตาม
2. บุคคลจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่สุด และพัฒนาเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้ความสำคัญกับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป โดยไม่มีสิ้นสุด

3. ความต้องการของบุคคลเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนความต้องการในระดับอื่น ๆ ในทฤษฎีความต้องการของ Maslow ผู้นำจะต้องทำความเข้าใจในระดับความต้องการของผู้ตามอย่างถ่องแท้และตอบสนองความต้องการนั้นอย่างถูกต้อง การตอบสนองหรือการทำให้ผู้นำให้ต่อผู้ตามจึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามหากผู้นำให้สิ่งที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตาม แต่ไม่เป็นไปตามที่ผู้ตามต้องการ สิ่งที่ไม่ไปยอมสูญเปล่าไม่เกิดแรงจูงใจตามที่ต้องการแต่อย่างใด

Maslow ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจที่นำเสนอว่า ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมา มีสิ่งที่ผู้นำต้องพิจารณาอย่างถ่องแท้ในหลายประเด็น ได้แก่

1. การมองมนุษย์ควรมองแบบองค์รวม (Holistic) ไม่ใช่แยกส่วน
2. การสร้างแรงจูงใจมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับแรงขับพื้นฐานของมนุษย์
3. เป้าหมายของจิตใต้สำนึกเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมมากกว่าจิตสำนึกของมนุษย์
4. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง
5. มนุษย์จำแนกความต้องการตามเป้าหมายในขณะนั้น
6. นอกจากความต้องการแล้วสถานการณ์ยังเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น
7. พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นดัชนีชี้วัดความต้องการของมนุษย์
8. แรงจูงใจเป็นตัวนำไปสู่พฤติกรรมของมนุษย์ จึงไม่ใช่ทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์

การจำแนกความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Murray (1938 cited in Randall, 1987) เป็นการชี้ให้เห็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุม Maslow จึงใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุดซึ่งเป็นความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยามีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้าศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนา แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า โดยอาศัยระบบของการให้รางวัลเป็นเครื่องมือสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อน

นอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้น อวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป

สรุปได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย หมายถึง ความต้องการทางชีววิทยาหรือความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อการมีชีวิตอยู่และยังเป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety needs) หมายถึง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) การที่เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปราศจากจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิตและสุขภาพ โดยจะมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัย

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) หมายถึง เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว ระดับขั้นที่สามของความต้องการมนุษย์ คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ หมายถึง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์หากขาดความต้องการในขั้นนี้ จะกลายเป็นคนขี้เหงา มีปัญหาในการเข้าสังคมและเป็นโรคซึมเศร้า

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไรจริงจัง เพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือ และต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าคุณค่า ไม่ว่าจะ เป็นอาชีพหรืองานอดิเรก ความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภูมิใจในตนเองต่ำและรู้สึกด้อยค่า คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำต้องการการเคารพจากคนอื่น ๆ เขาอาจพยายามแสวงหาความมีชื่อเสียง (ซึ่งขึ้นกับผู้อื่น)

สรุปได้ว่า ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมเชย มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) หมายถึง ความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการนี้เกี่ยวกับศักยภาพสูงสุดของบุคคล และการตระหนักถึงศักยภาพนั้น คือ ความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เขาเป็นอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะเป็นทุก ๆ อย่างที่เขาจะสามารถเป็นได้ เพื่อที่จะเข้าใจความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตได้ บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอื่น ๆ (กายภาพ ความปลอดภัย ความรัก ความเคารพนับถือ) อย่างดีแล้วก่อนเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้ จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำทลาย ความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับ ของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน

สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตน เป็นความต้องการที่ส่งผลให้เกิดความสามารถที่จะทำทุกสิ่งให้ประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสม เพียงพอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ อันเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดตามทฤษฎีของ Maslow จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่พัฒนาถึงขั้นตระหนักในตนเอง (Self-actualization) เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม มีวินัยในตนเอง และมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย การพัฒนาจากขั้นต้น ไปสู่ขั้นต่อ ๆ ไปนั้น ต้องอาศัยความ “พอ” ของบุคคล ซึ่งความพอนี้ นอกจากจะขึ้นกับสภาพทางกายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับ

ความรู้สึกพอดีด้วย จึงมิได้หมายความว่า ทุกคนจะต้องได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐานเท่า ๆ กัน แต่เป็นไปตามลำดับขั้นเหมือน ๆ กัน พรรรณี ช. เจนจิต (2538) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow ว่ากำหนดความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 7 ขั้นด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป ถ้าความต้องการในขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ลำดับ 7 ขั้น ของความต้องการ มีดังนี้ (Maslow, 1943, pp. 340-396)

1. ความต้องการทางสุนทรียะ
2. ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ
3. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง
4. ความต้องการการยอมรับและได้รับการยอมรับ
5. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
6. ความต้องการความปลอดภัย
7. ความต้องการทางด้านร่างกาย

ความต้องการทั้ง 7 ขั้น Maslow แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 กลุ่มที่ 1 ความต้องการขั้นที่ 1-4 เรียกว่า “ความต้องการขั้นต่ำ”
 กลุ่มที่ 2 ความต้องการขั้นที่ 5-7 เรียกว่า “ความต้องการขั้นสูง”
 ซึ่งความต้องการของ 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ความต้องการขั้นต่ำ

1. มนุษย์ทำทุกวิถีทางเพื่อให้สำเร็จหรือขจัดความต้องการขั้นต่ำ เช่น เมื่อหิว ก็ต้องหาอาหารมากินเพื่อขจัดความหิว
2. แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการขั้นต่ำจะนำไปสู่การกระทำ เพื่อลดความตึงเครียดต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ร่างกายอยู่ในสภาพสมดุล เช่น คนที่ต้องการการยอมรับนับถือ จะทำทุกสิ่งให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือ ความมีชื่อเสียง
3. การที่มนุษย์สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำ ทำให้หลีกเลี่ยงจากความทุกข์หรือความเจ็บป่วยได้ เช่น อากาศหนาว เราจะนอนไม่หลับจนกว่าจะได้เสื้อหรือผ้าห่มจึงจะนอนหลับ
4. การที่มนุษย์สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำ จะรู้สึกว่ามันพ้นจากความทุกข์ พ้นจากความกระวนกระวาย จะเกิดความรู้สึกว่าไม่ต้องการสิ่งใดอีกแล้วในขณะนั้น
5. การสนองความต้องการขั้นต่ำจะมีลักษณะเป็นครั้งคราวและมีลักษณะที่ไขว่คว้าไปในแต่ละครั้ง

6. ความต้องการขั้นต่ำซึ่งต้องการการตอบสนอง จากปัจจัยภายนอกนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนมีประสบการณ์ร่วมกัน เช่น รู้ว่าความหิวเป็นเช่นไร หรือความต้องการความรัก การยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างไร

7. ความสนองต้องการขั้นต่ำ ซึ่งต้องการอาศัยปัจจัยภายนอกนั้น ส่วนใหญ่ผู้อื่นเป็นผู้สนองให้ ซึ่งจะ使人เกิดความรู้สึกที่ต้องคอยพึ่งพาผู้อื่น ซึ่งจะนำความรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังการยอมรับของผู้อื่นคอยดูว่า ผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน

8. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นต่ำ ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่คอยพึ่งพาผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลที่เห็นว่าจะสนองความต้องการให้ได้ ซึ่งจะกลายเป็นคนสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในวงจำกัด ไม่สนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่ไม่สามารถทำประโยชน์ให้ได้

9. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นต่ำ มีแนวโน้มจะยึดตนเป็นศูนย์กลาง ไม่คอยคำนึงถึงปัญหา มักจะคำนึงถึงเรื่องส่วนตัว

10. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นต่ำ จะช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องคอยขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เมื่อเข้าที่คับขันหรือประสบปัญหาต่างๆ

ความต้องการขั้นสูง

1. มนุษย์จะแสวงหาความพึงพอใจขั้นสูงสุด เช่น แสวงหาความรู้ หรือทำประโยชน์ให้สังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน นอกจากความพึงพอใจ

2. แรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการขั้นสูง จะทำให้คนมีความสุขสบายใจอยู่ได้ แม้ในสภาพที่มีความตึงเครียด เช่น ทนได้แม้แต่คำนิทาว่าร้าย ไม่สะอึดสะเทือนเพราะตระหนักดีถึงความสามารถที่ตน จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมเกินกว่าจะไปสนใจคำพูดของคนบางคนหรือคำพูดของคนบางกลุ่ม

3. การที่สามารถสนองความต้องการขั้นสูงได้ จะทำให้เกิดความสุข มีสุขภาพจิตดี เช่น คนที่มีความปรารถนาจะศึกษาค้นคว้าโดยมิได้มีสิ่งล่อใจอื่นใด จะมีความสุข ความอึดใจ มากกว่าการกระทำที่หวังสิ่งตอบแทน

4. การสนองความต้องการขั้นสูง จะนำไปสู่ความพึงพอใจและความปรารถนาจะแสวงหาความสุข ในขั้นต่อไป เช่น การแสวงหาโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน จะทำให้ผู้ที่แสวงหาเกิดความสุข ความพึงพอใจ โดยไม่มีที่สิ้นสุด

5. การสนองความต้องการขั้นสูง เป็นเรื่องต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุด

6. ความต้องการขั้นสูง เป็นประสบการณ์เฉพาะตัว ทั้งนี้เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนฟังดนตรี หรือมองพระจันทร์แล้วเกิดความซาบซึ้งจนน้ำตาไหล ซึ่งเป็นความรู้สึกเกินกว่าจะบรรยายให้ผู้ใดรับทราบได้

7. การสนองความต้องการขั้นสูงนั้น แต่ละคนจะเป็นผู้สนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งจะไปสู่การพึ่งตนเองหรือนำตนเองได้ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งสามารถทำงานได้เต็มที่

8. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นสูง จะเป็นคนที่พึ่งตนเองได้ จะเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนทั่วไป ไม่ใช่สร้างสัมพันธเฉพาะกับคนที่จะทำประโยชน์ให้เท่านั้น

9. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นสูง จะเป็นคนคำนึงถึงปัญหามากกว่า ไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องส่วนตัว เป็นผู้ทำงานเพื่องาน มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

10. คนที่มีลักษณะของความต้องการขั้นสูง จะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ดี แม้เมื่อเข้าที่คับขัน ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

แนวคิดของนักจิตวิทยาที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นพื้นฐานประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารควรนำมาพิจารณาประกอบการพิจารณาคุณธรรมจริยธรรมของตนเอง และบุคคลที่อยู่ในบังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตนเองและในการปกครองด้วยวิชาจิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาศาสตร์ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำ และการระบวนการคิดไปพร้อม ๆ กับการศึกษาถึงเรื่องสติปัญญา ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ การให้เหตุผล เรื่องของตนเอง หรือเรื่องของมนุษย์ และพยายามอธิบายเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นทางทฤษฎีจิตวิทยา ด้านบุคลิกภาพ จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล จิตวิทยาสังคม ล้วนเป็นเรื่องศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติ เหตุแห่งความเป็นมาและผลที่เกิดขึ้น การศึกษาในแนวจิตวิทยาจึงเป็นการศึกษาที่ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งคนทั่วไปค่อนข้างยอมรับในหลักการทฤษฎีว่าเป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ในการปฏิบัติงานที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ฉะนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1954, pp. 80-106) 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดังนี้

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Smith et al. (1983, p. 653 อ้างถึงใน ชนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต, 2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

O'Reilly (1989) ได้ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงานความจงรักภักดี และความเชื่อใน ค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างขององค์กร เช่น ค่าจ้าง ฯลฯ

2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมรับทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กร มาเป็นค่านิยมของตนเอง

Northcraft and Neale (1990, pp. 456-466 อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558, หน้า 25-26) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความสัมพันธ์ลึกซึ้งซึ่งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ โดยทั่วไป 3 ประการ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Others (2001) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรม นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคลากรยินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวัง สิ่งตอบแทนใด ๆ

จารุณี ธรนิตยกุล (2541, หน้า 20 อ้างถึงใน วรารักษ์ ติเลิศพันธ์, 2557, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541, หน้า 62 อ้างถึงใน แสงเดือน รักษาใจ, 2554, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีองค์กร ซึ่งแสดงออก ในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร

วิลาวรรณ รัตพิศาล (2549, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว ในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของ การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีมคือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร

5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนการทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะทำให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971, p. 144) เห็นว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นส่วนทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน เพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถมีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงาน

ให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษ จึงเป็นงานที่ทำทนายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณการ จะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณการขององค์กรดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Steers (1977, p. 48) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Mowday et al. (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (Job characteristic)

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Fazzil (1994, หน้า 17-19 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553, หน้า 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่จะครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความมีประสิทธิผลขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Steers (1977, pp. 46-57) ได้แสดงแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมที่แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร คือ ความยึดและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ใช้พลังแรงกาย กำลังใจ ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กรและเต็มใจด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่จะปฏิบัติ
3. ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป คือ ความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่ง ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday et al. (1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Mowday et al. (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก

องค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นความรู้สึก เป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี ของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติ ในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่อุทิศตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับ สมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเดียวกันกับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจ ของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยพุงค้ำรง ให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า ซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะ ที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจ ของครูผู้สอนที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะทำให้ความสามารถที่มีอยู่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายได้

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความเต็มใจ ของบุคลากรที่จะทำงานให้กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้ความยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์กร ความจงรักภักดีนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ ของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษามูลค่าให้คงอยู่กับองค์กรได้ ยาวนานขึ้น และเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ในทางที่จะสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น เมื่อมองในมิติของการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งอยู่ ในฐานะองค์กรหนึ่ง การที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ แห่งความสำเร็จ 3 ประการ นั่นคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) องค์กรประกอบดังกล่าว มีความสัมพันธ์สองทางกับการปฏิบัติงานของบุคลากร นั่นคือ จากผลของการปฏิบัติด้วยความทุ่มเท ของบุคลากร กับอีกทางหนึ่ง คือ ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความรู้สึก ของบุคลากร เช่น ความมั่นใจ ความผูกพัน และความจงรักภักดี เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่ต้องการจะอยู่ในองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะ แรงจูงใจในด้านใด แต่เป็นลักษณะเพราะความตั้งใจของครูผู้สอนที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่าง เต็มที่ในการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารงานและการสร้างแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร และหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดขึ้นให้มีใหม่ในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาและได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัย ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ดังนี้

วรารุช สร้อยพิมาย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพัน ของครูต่อสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติ ครอบคลุมครูและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบคลุมครูและชุมชน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ ในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในทุกด้านของปัจจัยจูงใจในระดับมาก ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัย ค่าจูง อยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในทุกด้านของปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบคลุมครูและชุมชน ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราณี ประวิฬราภรณ์, เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์, จิรภัทร ดันดิทวิกุล และผ่องพรรณ จันทร์กระจำ (2556, หน้า 51-52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในคณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณาจารย์ บุคลากรคณะศิลปศาสตร ได้แก่ ปัจจัยลำดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความโปร่งใส ยุติธรรม ความคุ้มค่า เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และที่สำคัญที่สุดต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเพื่อน ร่วมกัน ต้องมีความรักความสามัคคีและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจกันอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยไม่แบ่งเป็นพรรคเป็นพวก มีความนับถือ มีความเป็นพี่เป็นน้องที่อยู่ร่วมสถานบันเดียวกัน และปัจจัยลำดับที่ 2 คือ ระเบียบปฏิบัติ กฎข้อบังคับ ควรเอื้อและให้ความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่เกิดความล่าช้า และเกิดความท้อแท้และเบื่อหน่ายในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ไม่สกัดกั้นและใส่ร้ายผู้ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง และระเบียบปฏิบัติต้องมีความพิจารณาจากบุคลากรทุกคนในองค์กร มีความยืดหยุ่นให้สะดวกกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป และระเบียบทุกระดับจะต้องผ่านความเห็นชอบหรือประชาพิจารณ์ และมีส่วนร่วมในการออกระเบียบนั้น ๆ ด้วย จะเกิดการยอมรับของทุก ๆ ฝ่ายในองค์กร ส่วนการประเมินขึ้นเปอร์เซ็นต์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ต้องการให้เกิดความยุติธรรม เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพราะเงินเดือนเป็นปัจจัยสี่ของบุคลากรทุกคน ควรจัดสรรให้เหมาะสมภาคและเท่าเทียมกัน ตามผลงานที่ปรากฏและการอุทิศตน เพื่อองค์กรที่เห็นได้อย่างเป็นที่ประจักษ์ ผู้บริหารควรมีความเสียสละในส่วนนี้ เพื่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่มีเงินพิเศษมาก แต่ต้องมีความรับผิดชอบมาก เพราะผลงานขององค์กรที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จึงจัดสรรให้เป็นขวัญกำลังใจอย่างเท่าเทียมกัน และมีความเสมอภาคอย่างต่อเนื่องตลอดไป

รัศมี เอกณรงค์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ซึ่งทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงาน

ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร ในด้านบวกทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 140) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านความสำเร็จของการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า 69-72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายด้าน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง

ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหัชย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร

3. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหัชย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหัชย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับการหาค่าวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความสำเร็จ ตามลำดับ

สมโชค แป้นปั้น (2558, หน้า 106-107) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 พบว่า ด้านปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมภายใน รองลงมา คือ ค่านิยมภายนอก ด้านปัจจัยหลักธรรมชาติ พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ หลักนิติธรรม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักโปร่งใส รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ ความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของศาลแรงงานภาค 2 ต่อไป ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of เจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า

รองลงมา คือ ด้านการมีสัมพันธภาพด้านการอยู่รอด ทุกปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .88 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรการมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .65 ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .54

ทวีป วิชาราช (ม.ป.ป., หน้า 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรนิภา ชัยโกศล (ม.ป.ป., หน้า 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยรวมกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ความผูกพันของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณค่า ($r = .71$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($r = .66$) ด้านหลักคุณธรรม ($r = .65$) และด้านหลักความโปร่งใส ($r = .64$) และพบว่า ความผูกพันของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($r = .59$) และด้านหลักนิติธรรม ($r = .58$)

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	หนังสือ/ตำรา				การศึกษาอิสระ/ งานสารนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์														
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542)	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553)	Murray (1938 cited in Franken, 2007, pp. 14-15)	Maslow (1954)	บรรยงค์ โตจินดา (2545 อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554)	วราวุธ สร้อยพิมาย (2552)	เพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554)	ปราณี ประวิษพรหาญ และคณะ (2556)	รัศมี เอกฉัตร (2556)	สรนันท บ้างแสง (2556)	สมุทร ชำนาญ (2556)	ดวงพร โพธิ์สาร (2558)	ศศิมาศ หอมบุญญา (2558)	สมโชค เป็่นปิ่น (2558)	ทวีป วิชาราช (ม.ป.ป.)	พรนิภา ชัยโกศล (ม.ป.ป.)	ความถี่
1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล																			
1.1 หลักนิติธรรม	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓						✓	✓	✓	9
1.2 หลักคุณธรรม	✓	✓	✓	✓			✓	✓								✓	✓	✓	8
1.3 หลักความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓							✓	✓	✓	9
1.4 หลักการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓	9
1.5 หลักความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓	11
1.6 หลักความคุ้มค่า	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	9

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	หนังสือ/ตำรา	การศึกษาอิสระ/ งานสารนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์								
	<p>การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) Murray (1938 cited in Franken, 2007, pp. 14-15) Maslow (1954) บรยงค์ ไตจินดา (2545 อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554) วราวุธ สร้อยพิมาย (2552) เพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ปราณี ประวิษพรหมณ์ และคณะ (2556) รัศมี เอกฉรังค์ (2556) สรนันทน์ บางแสง (2556) สมุทร ชำนาญ (2556) ดวงพร โพธิ์สร (2558) ศศิมาศ หอมบุญญา (2558) สมโชค เป็นปิ่น (2558) ทวีป วิชาราช (ม.ป.ป.) พรนิภา ชัยโกศล (ม.ป.ป.) ความถี่</p>									
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										
2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย		✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
2.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
2.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
2.4 ความต้องการการยกย่อง		✓	✓	✓	✓		✓	✓		5
2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9

จากการสังเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ นักวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ประกอบด้วย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยอาศัยแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หลักธรรมาภิบาลสามารถสร้างระบบการปกครองที่ดีได้ เพราะเนื้อหาของหลักการเป็นเรื่องการใช้หลักคุณธรรมและความเสมอภาคเท่าเทียมเป็นตัวตั้ง ซึ่งหลักธรรมาภิบาลจะช่วยทำให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีสิทธิและเสรีภาพโดยเท่าเทียมกันจากผู้บริหาร โดยยึดหลักคุณธรรมทางสายกลางเป็นกรอบในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารยังยึดหลักคิดในเรื่องการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ช่วยให้เข้าใจและเข้าถึงความต้องการของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความเคารพนับถือที่ครูผู้สอนควรมีต่อผู้บริหาร โดยที่เราไม่ต้องออกแรงใช้พระเดชบังคับแต่อย่างใด ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบได้เสมอ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเจริญก้าวหน้า และมีคุณภาพ การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล เป็นหลักการปฏิบัติงานที่ได้ประกาศไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542)

การรักษาผู้มีศักยภาพสูงของสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้น การรักษาครูผู้สอนที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ตระหนักว่าผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงาน เพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้น องค์กรจึงควรปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กรขั้นตอนในการครูผู้สอนให้เกิดความผูกพันองค์กร มีดังนี้

1. เอาผลงานเป็นที่ตั้ง ความผูกพันองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ดังนั้น สิ่งสุดท้ายที่คุณต้องการ คือ การมีพนักงานที่พึงพอใจในองค์กรแต่ทำผลงานได้ดีกว่ามาตรฐาน
2. เริ่มที่ผู้บริหารก่อน ผลการศึกษามากมายแสดงว่า ผู้ที่จะสร้างความผูกพันองค์กรได้ดีคือ บุคคลในระดับบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานอาวุโส ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. สร้างความผูกพันกับหัวหน้างาน อย่าให้พนักงานที่เข้าร่วมงานกับบริษัทที่ดีต้องออกจากงานเพราะหัวหน้างานที่ไม่ดี
4. โฟกัสที่การสื่อสาร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพัน ยิ่งสื่อสาร ยิ่งเข้าใจและผูกพัน
5. สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล คุณควรปฏิบัติต่อพนักงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ไม่ใช่แค่ปฏิบัติในแบบที่คุณอยากได้รับการปฏิบัติ แต่ควรปฏิบัติกับพนักงานแต่ละคนในแบบที่เขาต้องการได้รับการปฏิบัติต่างหาก
6. สร้างวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจ คุณไม่สามารถจูงใจพนักงานในระยะยาวได้ ถ้าไม่สร้างวัฒนธรรมเช่นนั้นขึ้นมา
7. สร้างวิธีการให้คำแนะนำดีชม บริษัทจำเป็นต้องถามพนักงานว่าเขาคิดอะไร โดยใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร
8. เสริมแรงและให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดี พนักงานจะได้รับแรงจูงใจจากความสำเร็จ ไม่ใช่เงิน เพราะเงินไม่อาจสร้างความผูกพันได้หากเขารู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม
9. คอยสนับสนุนและชี้ทาง ไม่ว่าจะเป็พนักงานหรือผู้บริหาร ต่างก็ทำงานเพื่อความสำเร็จทั้งคู่ ผู้นำจึงจำเป็นต้องคอยติดตามผลงาน และชี้ทางให้แก่พนักงานเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง และส่งเสริมในสิ่งที่เขาทำได้
10. จ้างคนที่เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร ท้ายที่สุด แม้ว่า คุณจะคัดสรรคนเก่ง ที่มีพื้นฐานการศึกษาดี ทักษะเลิศ แต่หากคน ๆ นั้นไม่เหมาะกับองค์กรก็ยากที่เขาจะผูกพันและรักองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กร ไปนาน ๆ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคงเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาเกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่มีข้อเสนอดี ๆ เข้ามาก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลาและทรัพยากรอย่างมาก ตลอดจนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กร (วรารักษ์ ธีเลิศพันธ์, 2557)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มนุษย์มีปัจจัยที่จะคงอยู่และไปจากองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น หากการทำงานใดไม่เปิดให้บุคคลก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้ คนก็จะไม่ไปทำงานในองค์กรนั้น ในอีกมิติหนึ่งนักทฤษฎีสมัยใหม่หรือนักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่า มนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นสัตว์เศรษฐกิจ มนุษย์ยังมีความต้องการทางสังคม มีความต้องการส่วนตัวและมีเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กร การใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจอย่างเดียวเป็นเครื่องจูงใจ จึงไม่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ การนำมาซึ่งความจงรักภักดี รู้สึกพอใจในการทำงานและความรู้สึกที่ตนเองเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกันในลักษณะความต้องการส่วนตัวของมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อที่จะบำบัดความต้องการที่แตกต่างกันของมนุษย์ ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงัก นั่นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก

ธีระดา ภิญ โย (2556) ได้ทำวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร การปฏิบัติสัมพันธ์องค์กร ความภาคภูมิใจ และความสุขในงาน ตามลำดับ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยความผูกพัน สอดคล้องกับค่านิยมของมหาวิทยาลัยที่กล่าวถึงบุคลากรทุกคน มีคุณค่าต่อองค์กรและการสร้างความผูกพันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย จึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. การสร้างความมุ่งมั่นต่อองค์กร

1.1 ผู้บริหารองค์กรในทุกหน่วยงานที่ต้องตระหนักถึงค่านิยมของมหาวิทยาลัย ที่กล่าวถึงบุคลากรทุกคนมีคุณค่าต่อองค์กร ด้วยความจริงใจ จริงจัง ต่อเนื่อง และทั่วถึง สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่เป็นคุณแก่ การนำทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากคุณต้องการให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันและมีส่วนร่วมต่อตัวองค์กร หัวหน้า ต้องทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงานของลูกน้อง

1.2 การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้มอบหมายงานควรจะต้องกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมอบหมายแสดงความคิดเห็นว่าจะดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้ ต้องกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าให้ผู้บริหารหรือบุคคลที่ผู้บริหารกำหนด ได้ทราบความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ไขปัญหาคงในกรณีที่เป็นอย่างจริงจัง จริงจัง ต่อเนื่อง และทั่วถึง สอดคล้องกับฉันทวุฒิ พงศ์ศิริ (2556 อ้างถึงใน อดิศย์ โทวิชา, 2556) กล่าวว่า การมอบหมายงานในด้านบวก จะถือว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะและเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้ได้รับการมอบหมายงานในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้สิ่งที่ผู้มอบหมายงานต้องคำนึงถึงก็คือ ในการมอบหมายงานต้องแน่ใจว่าไม่มอบหมายงานมากเกินไปจนผู้รับมอบหมายงานไม่สามารถจัดการงานในความรับผิดชอบปกติของตนเองได้ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จตามกรอบเวลา ผู้มอบหมายงานต้องอดทนและตระหนักความจริงที่ว่า ผู้รับมอบหมายอาจจะทำงานได้เสร็จช้ากว่าที่ตนเองทำ เนื่องจากตนเองมีความชำนาญมากกว่าและผู้รับมอบหมายงานดังกล่าวต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานพอสมควร ผู้บริหารที่ดีจะยอมให้ผู้รับมอบหมายงานซึ่งมีความสามารถน้อยกว่า ภาระงานผิดพลาดได้บ้าง เพื่อเป็นการเรียนรู้และค่าใช้จ่ายจากความผิดพลาดนั้นเป็นต้นทุนสำหรับการพัฒนาตัวบุคคล เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจถึงประโยชน์ข้อนี้ การมอบหมายอำนาจหน้าที่และงานก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นการพัฒนาองค์กรนั่นเอง เนื่องจากการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้นั้น ก่อให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกันด้วยความจริงจัง ต่อเนื่องและทั่วถึง การพัฒนาบุคคลเป็นกิจกรรมใดที่ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้น และมีรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counselling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ ทำเป็นครั้งคราว (Job assignment) การให้

รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job rotation) เป็นต้น

1.4 การส่งเสริม สนับสนุนศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ควรดำเนินการอย่างจริงจัง จริงจัง ต่อเนื่อง และทั่วถึง โดยเพิ่มบทบาทหน่วยงานบางหน่วยงานในองค์กรให้มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ควรดำเนินการอย่างจริงจัง จริงจัง ต่อเนื่องและทั่วถึง ตั้งแต่การริเริ่ม การดำเนินการ การอำนวยความสะดวก การติดตาม สนับสนุน อย่างเอื้ออาทรกัน

2. ปฏิสัมพันธ์องค์กรหรือการสื่อสารภายในองค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ปฏิสัมพันธ์องค์กร มีความหลากหลายหลายรูปแบบ หลายช่องทาง รวมทั้งบุคลากรทุกระดับขององค์กรควรมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานภายในองค์กรที่ดี และราบรื่น ดังนั้นการนำเอาเทคโนโลยี กิจกรรม กฎระเบียบ เทคนิคการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เพียงเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อการจัดระเบียบ การสร้างประสิทธิภาพการทำงาน การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารในองค์กรแต่สิ่งหนึ่งที่มีมักถูกละเลยและไม่ทุ่มเทกับสิ่งนั้นอย่างจริงจังนั่นก็คือเรื่องของการสื่อสาร ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรดังนั้นสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำมาขับเคลื่อนองค์กรก็ประสบกับความล้มเหลว เพราะไม่ได้ได้รับความร่วมมือหรือถูกพนักงานต่อต้าน เหตุผลก็คือพนักงานไม่ได้รับการสื่อสารหรือข้อมูลที่ชัดเจนพอ ด้วยเหตุนี้ ความไม่เข้าใจกันจึงอาจเกิดขึ้นได้ เพราะระบบสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่เหมาะสม และไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ทันต่อเวลา จึงอาจทำให้การทำงานไม่ได้รับความร่วมมือหรือการสนับสนุนเท่าที่ควร เมื่อไม่ได้รับความร่วมมือหรือการสนับสนุนจากบุคลากร ก็ไม่มีทางที่จะพัฒนาองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ประกอบด้วย

2.1 การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร องค์กรควรสร้างทีมงาน ปฏิสัมพันธ์องค์กรเชิงบูรณาการด้วยการสร้างทีมงานจากหลากหลายสาขาวิชา และช่วงเวลาที่ต่อเนื่องตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารในองค์กรควรแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของตนเอง และพยายามสนับสนุนให้มีการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดจากการมอบหมายงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ โดยสังเขป ดังนี้ (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2556 อ้างถึงใน อดิศัย โทวิชา, 2556)

2.1.1 ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จมากขึ้น ยังมีกรมมอบหมายงานออกไปมากเท่าไร ก็จะมีจำนวนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานมากขึ้น ทำให้ทำงานได้สำเร็จในปริมาณมากขึ้น โดยใช้เวลาในการทำงานโดยรวมน้อยลง

2.1.2 สร้างแรงจูงใจให้กับผู้รับมอบหมายงาน ยิ่งมีการมอบหมายงานออกไปมากเท่าไร ก็จะยิ่งสร้างแรงจูงใจให้กับผู้รับมอบหมายงานมากขึ้นเท่านั้น เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของงานนั้น เนื่องจากผู้รับมอบหมายงานรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจ รวมทั้งการยอมรับในเรื่องความสามารถ ก็จะพยายามทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของผู้มอบหมายงานอย่างเต็มที่

2.1.3 ช่วยลดแรงกดดัน ทำให้สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะมอบหมายให้ผู้อื่นได้ดี และทำการมอบหมายงานตามลำดับความสำคัญดังกล่าว ก็จะช่วยให้ผู้บริหารลดภาระความรับผิดชอบในงานประจำที่ต้องทำในแต่ละวันลงได้

2.1.4 ได้รับการชื่นชมว่าเป็นบุคคลที่พยายามพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ยิ่งมีการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทนมากเท่าไร ผู้บริหารก็จะได้รับการชื่นชมมากขึ้นเท่านั้นว่ามีความพยายามในการให้โอกาส และพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.1.5 ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้ตนเองและผู้อื่น โดยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ จะช่วยให้ผู้มอบหมายงานมีเวลาในการทำงานอื่น ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ซึ่งถือเป็นการเตรียมพร้อมตนเองสำหรับอนาคตเมื่อโอกาสมาถึง ในทำนองเดียวกันความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับคำชมเชยในวงกว้าง ก็ถือเป็นการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าให้กับผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานเช่นกัน

2.2 การสร้างความร่วมมือเชิงพัฒนา ด้วยระบบ PDCA ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการร่วมคิดร่วมทำ ตั้งแต่ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การติดตามประเมิน และการทบทวนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากทุกคนในองค์กรมีมุมมองที่หลากหลาย หากนำมาใช้ให้ถูกที่จะได้แนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างมาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงประสิทธิภาพของการทำงาน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์กลยุทธ์และวัฒนธรรมในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทแรงงานและแรงใจ โดยให้เล็งเห็นถึง

ความสำคัญของงานหรือองค์กรเหนือประโยชน์ส่วนตน และมีการให้อำนาจผู้ได้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ชมพูนุช สิงห์สาคร, 2554) และยังรวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กรในระดับผู้บริหาร หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนี้พนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือเป็นการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (นิศยา วิเศษยา, 2551) ภาวะผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกัน ในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่า จะกระทำและผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้นำแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตาม (อารี กังสานุกุล, 2553)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรหมเมศวร์ คำผาบ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความคุ้มค่า

รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักนิติธรรม การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

กาญจนา คล้ายจริง (2551) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านปัจจัยเชิงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยบำรุงรักษาพนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

วราวุธ ศรีอัยพิมาย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับ คือ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความ โปร่งใส และหลักความคุ้มค่า 2) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่อยู่ในระดับ “มากที่สุด” คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เรียงตามลำดับ คือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยพบความแตกต่างดังกล่าว คือ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ มีความผูกพันของครูต่อสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ปภาวดี มนตรีวัต (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทักษิศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

เพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในทุกด้านของปัจจัยจูงใจในระดับมาก ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในทุกด้านของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2) บุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาริชาติ ชำเรือง (2555) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์กร 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศองค์กร 8) วัฒนธรรมองค์กร 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

วลัยพร สันตานนท์ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้าน โอกาสความก้าวหน้า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่เพศ อายุ ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการค้นพบดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพิ่มมากขึ้น ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ขึ้นเงินเดือนที่มีมาตรฐาน มีความยุติธรรม โปร่งใส ควรนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายทางการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแบบองค์รวม และควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สมพร ศรีประเสริฐ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาล จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็น อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กัณทิมา คุณาวงศ์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีอิสระในงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 51.4 และ 3) แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ควรกำหนดกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ให้อิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ควรปลูกจิตสำนึกพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประชุม กำหนดนโยบายตามความเหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์กร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี อันจะก่อให้เกิดความผูกพันในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความชื่นชม และยอมรับในความสามารถของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานความรู้สึกว่าตนทรงคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร

จิตติมา พุฒประเสริฐ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ

นิภาวรรณ รอดโรคา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากกว่า ร้อยละ 70 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/ สำนัก แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ต้องไว้ 3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารความส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนาทม โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.661$) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.601$) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.562$)

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตต์โสภณ นิลลิกา (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบำรุงรักษาในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบาย การบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้านนโยบาย การบริหาร ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พริภา ชัยโกศล (ม.ป.ป) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลัก
 ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้
 หลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มีความสัมพันธ์
 ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมชาติ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลัก
 ความโปร่งใส มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยรวม ตามลำดับ
 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารใช้หลักธรรมชาติด้านหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ
 หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี
 ยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณแก่ครูอย่างคุ้มค่าและเอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการใช้สื่อ
 และเทคโนโลยี รวมทั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งหลัก
 ความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม
 การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น
 ตามแนวทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ช่วยแบ่งเบา
 ภาระงานของครู และทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร
 ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายด้าน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการ
 ความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการ
 การยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก
 ทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการทางร่างกาย
 ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็น
 สมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และค่านิยมในองค์กร

3. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน มหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับการหาค่าวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความสำเร็จ ตามลำดับ

สุพจน์ อินหว่าง (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ตามนโยบาย การบริหารงานของเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ตามนโยบายการบริหารงานของเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม

สมโชค เป้นปั้น (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 พบว่า ด้านปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมภายใน รองลงมา คือ ค่านิยมภายนอก ด้านปัจจัยหลักธรรมาภิบาล พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลักความคุ้มค่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ หลักนิติธรรม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักโปร่งใส รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ ความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ประารถอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของศาลแรงงานภาค 2 ต่อไป ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ข้อที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาลแรงงานภาค 2 อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการมีสัมพันธภาพด้านการอยู่รอด ทุกปัจจัยมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .88 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .83 ปัจจัยค่านิยมในการทำงานมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .65
ปัจจัยหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .54

จันทรา อิ่มบุญ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน
โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.75
รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 27.36 และสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 16.89
ตามลำดับ

2. การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส
และหลักนิติธรรม ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก
มากไปน้อย คือ ความทุ่มเท ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความศรัทธา ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเป็นรายด้าน
พบว่า การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม
ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ
และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน อยู่ในระดับ
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงษ์พัฒน์ มีแก้ว (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ตามลำดับ

Steers (1977) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Davis (1981) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตชานเมือง ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีกฎ ระเบียบ เครื่องครัดช่วยให้นักเรียนมีวินัย ครูและนักเรียนมีความสามัคคี ประองคองกัน ครูที่สนับสนุนการสอนสามารถที่จะร่วมรับรู้ภารกิจของครู เป็นผลส่งให้ครูร่วมกันทำงานพัฒนาโรงเรียน และหนึ่งในสองของผู้บริหาร โรงเรียน ได้แสดงพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏแก่ผู้ร่วมงาน การมุ่งประสิทธิภาพวัดความก้าวหน้าของนักเรียน เน้นจากโปรแกรมที่มีการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นและเป็นความต้องการของนักเรียนที่จะรับการประเมินพฤติกรรมผู้นำ มีภาวะส่งผลต่อการประสานโปรแกรมการสอน พฤติกรรมผู้นำในเบื้องต้นแรกเห็นชัดว่าไม่ส่งผลต่อแผนกลยุทธ์ในการสอนแม้ว่าผู้บริหารจะใช้กฎ ระเบียบเป็นสำคัญ พฤติกรรมผู้นำสี่ในหกประการ คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ มุ่งการสร้างบรรยากาศ มุ่งความก้าวหน้าของนักเรียนและมุ่งการสนับสนุนครู ทำให้ครูมีความเข้าใจรับทราบในพฤติกรรมของผู้บริหาร ว่าต้องการพัฒนางานของโรงเรียนไปในทิศทางใด

Lincoln and Kalleberg (1990 อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลีมวีรพันธ์, 2550) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกา พบว่า คุณภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 2 ประเทศ กล่าวคือ คนงานที่รับรู้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Han (1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศเกาหลีใต้ โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มสาขาอาชีพในโรงพยาบาล ได้แก่ นักกายภาพ พยาบาล เจ้าหน้าที่/ เสมียน นักเทคนิค และคนงานทั่วไป จำนวน 511 คน จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง 322 คน (ร้อยละ 63) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน จำนวน 162 คน (ร้อยละ 31.7) มีค่าเฉลี่ยของอายุ อายุงาน และการศึกษาเป็น 31.0,

4.6 และ 14.4 ปีตามลำดับ และยังพบว่ามีปัจจัยอีก 10 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (.494) ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันมากที่สุด ตามมาด้วย การบรรลุตามความคาดหวัง (.427) โอกาสก้าวหน้าในงาน (-.263) อิศระในการทำงาน (.226) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (-.134) ความยุติธรรม (.130) การแสดงความรู้สึกในทางบวก (.125) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (.115) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (.100) และการแสดงความรู้สึกในทางลบ (-.089) โดยปัจจัยทั้ง 10 นั้น มีผลกระทบทางตรงมากกว่าผลกระทบทางอ้อม ซึ่งสัดส่วนของผลกระทบโดยตรงต่อผลกระทบทั้งหมดในแต่ละปัจจัยแบ่งได้ ดังนี้ ความพึงพอใจ ร้อยละ 100, ความยุติธรรม ร้อยละ 97.1, โอกาสก้าวหน้า ร้อยละ 88.2, บรรลุความคาดหวัง ร้อยละ 69.1, อิศระในการทำงาน ร้อยละ 64.6, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ร้อยละ 63.5, ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 54.5, การมีส่วนร่วมในการทำงาน ร้อยละ 44.0, การแสดงความรู้สึกในทางลบ ร้อยละ 32.6 และการแสดงความรู้สึกในทางบวก ร้อยละ 10.4 ผลการวิเคราะห์ระบุว่า ความพึงพอใจไม่ได้เป็นปัจจัยเพียงตัวเดียวที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่ตัวแปรทั้งหมดเหล่านี้ มีผลกระทบโดยตรงอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

Gara (1997) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาควิชาธุรกิจของวิทยาลัย (ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีระดับความพึงพอใจสูงสุด และด้านโอกาสความก้าวหน้ามีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจมากที่สุด และด้านเงินเดือนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด อาจารย์ชายมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์หญิง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 36 ปี และมากกว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติในทางบวกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทำให้เกิดการกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษากับกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 482 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 217 คน ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เทศบาลนคร	24	11
เทศบาลเมือง	18	8
เทศบาลตำบล	183	83
องค์การบริหารส่วนตำบล	257	115
รวม	482	217

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งครู
 - 1.1 ครู
 - 1.2 ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง)
2. ระดับการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1 ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี
 - 3.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตามทัศนะของครูผู้สอนโดยใช้แนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 หลัก คือ

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp. 80-106) 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
4. ความต้องการการยกย่อง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อ องค์กรของครูผู้สอนตามแนวคิดทฤษฎีของ Mowday et al. (1982) 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบ โครงสร้างของแบบสอบถาม

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ทั้ง 6 หลัก แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, pp. 80-106) 5 ชั้น และแนวคิดทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al. (1982) 3 ด้าน กับแบบสอบถามของอุไร บัวหลวง (2552, หน้า 90) สุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551, หน้า 56) และหทัยชนก บุญมาก (2555, หน้า 115) มาเป็น แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้อง

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ มีดังนี้

- | | |
|--|---|
| 1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.3 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.4 ดร.วิมล จันทร์ประภาพ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสุนทรภู่ จังหวัดระยอง |
| 1.2.5 นางทักษิณา พงษ์วารินทร์ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ เทศบาลตำบลสุนทรภู่ จังหวัดระยอง |

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอนแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์

1.4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้วไปวิเคราะห์หาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .60 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่ใช้ได้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item analysis) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ระหว่าง .47-.70 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ระหว่าง .49-.79 และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนอยู่ระหว่าง .45-.83 ซึ่งเป็นค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ยอมรับได้ และได้นำไปใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

2.2 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, p. 161) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และปรับปรุงให้เหมาะสมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงท้องถิ่นจังหวัดระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

2. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 217 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามค่าน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert (Likert's five rating scale) (Best & Kahn, 1993, p. 246) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545, หน้า 22-25)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปร ผู้วิจัยได้ดัดแปลงหลักเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป ถือว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรในระดับสูงหรือสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ถือว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรในระดับ
ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ถือว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรในระดับ
ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ถือว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรในระดับ
ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรในระดับต่ำ
ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ
2. ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง
3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ทุกค่าการสังเกต
4. ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
(Coefficient of determination: R^2)

3. ทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ
วิเคราะห์การถดถอยต้องมีความสัมพันธ์กันน้อย คือ มีค่า *Tolerance* ไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF*
น้อยกว่า 10 (วรณี หิรัญญากร, 2546, หน้า 112)

4. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จากการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$X_{1,1}$	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม
$X_{1,2}$	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม
$X_{1,3}$	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความโปร่งใส
$X_{1,4}$	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม
$X_{1,5}$	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบ
$X_{1,6}$	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักความคุ้มค่า
$X_{1,7}$	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความต้องการทางด้านร่างกาย
$X_{1,8}$	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

$X_{1.9}$	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
$X_{1.10}$	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ต้องการการยกย่อง
$X_{1.11}$	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ต้องการความสำเร็จในชีวิต
\hat{Y}	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนที่ได้จากการพยากรณ์	
Y_1	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	
Y_2	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	
Y_3	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	
\hat{Z}	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน	

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determination: R^2)

ตอนที่ 6 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
จากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งครูที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ตำแหน่งครู	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ครู	140	64.52
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง)	77	35.48
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งครู ครั้งนี้มีทั้งหมด 217 คน
คิดเป็นร้อยละ 100.00 เป็นครูจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 เป็นผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง)
จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48

ตารางที่ 4 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ปริญญาตรี	151	69.59
สูงกว่าปริญญาตรี	66	30.41
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 217 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 69.59 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41

ตารางที่ 5 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ประสบการณ์การทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี	84	38.71
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	133	61.29
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ครั้งนี้มีทั้งหมด 217 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 61.29

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.20	0.54	มาก	3
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.22	0.55	มาก	2
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.19	0.55	มาก	4
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.22	0.55	มาก	2
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.10	0.61	มาก	5
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.27	0.52	มาก	1
รวม	4.20	0.47	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านหลักความคุ้มค่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.52$) อันดับสอง ด้านหลักคุณธรรม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) และด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) อันดับสาม ด้านหลักนิติธรรม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.54$) อันดับสี่ ด้านหลักความโปร่งใส มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.55$) และอันดับห้า ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักนิติธรรม

ด้านหลักนิติธรรม	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม	4.09	0.58	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.25	0.68	มาก	2
3. ผู้บริหารประพฤติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อตกลงของทางราชการอย่างเหมาะสม	4.27	0.63	มาก	1
รวม	4.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารประพฤติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อตกลงของทางราชการอย่างเหมาะสม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.63$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.68$) และอันดับสาม คือ ผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักคุณธรรม	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบของครูผู้สอน ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม	4.29	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่และต่อตนเอง	4.31	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยัน และอดทน	4.05	0.70	มาก	3
รวม	4.22	0.55	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่และต่อตนเอง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.65$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของครูผู้สอนด้วยความถูกต้องเป็นธรรม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.65$) และอันดับสาม คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้	4.16	0.70	มาก	3
2. องค์กรของครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ด้วยความถูกต้องเป็นจริงพร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป	4.20	0.66	มาก	2
3. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ทุจริตต่อหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน	4.21	0.64	มาก	1
รวม	4.19	0.55	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ทุจริตต่อหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.64$) อันดับสอง คือ องค์กรของครูผู้สอน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้วยความถูกต้องเป็นจริง พร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.66$) และอันดับสาม คือ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้	4.17	0.67	มาก	3
2. ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแสดงประชามติ	4.18	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้วัด ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน และหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.29	0.68	มาก	1
รวม	4.22	0.55	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้วัด ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนและหน่วยงานอื่น

เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.68$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแสดงประชามติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.60$) และอันดับสาม คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก
 ธรรมชาติ ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
 ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความรับผิดชอบ	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมรับผิดชอบ ในงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.62	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีเหตุผล และข้อเท็จจริง	4.09	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.08	0.73	มาก	3
รวม	4.10	0.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมชาติของผู้บริหาร สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก
 มากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในงาน
 ที่ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.62$) อันดับสอง คือ ผู้บริหารสามารถ
 แก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีเหตุผลและข้อเท็จจริง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$,
 $SD = 0.73$) และอันดับสาม คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ
 การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.73$)
 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานตามหลัก
 ธรรมเนียมปฏิบัติของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
 ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความคุ้มค่า	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด	4.24	0.69	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน	4.28	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน อย่างเหมาะสม	4.30	0.64	มาก	1
รวม	4.27	0.52	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติของผู้บริหาร สังกัดองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก
 มากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน
 อย่างเหมาะสม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.64$) อันดับสอง คือ ผู้บริหาร
 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน มีความเห็นอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.64$) และอันดับสาม คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 และแหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.69$)
 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง**

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	4.23	0.53	มาก	1
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	4.16	0.53	มาก	3
3. ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ	4.06	0.55	มาก	5
4. ด้านความต้องการการยกย่อง	4.11	0.55	มาก	4
5. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.23	0.59	มาก	2
รวม	4.16	0.48	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.53$) อันดับสอง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.59$) อันดับสาม ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.53$) อันดับสี่ ด้านความต้องการการยกย่อง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.55$) และอันดับห้า ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย

ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับผลงำลังที่ครูผู้สอนมีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน	4.24	0.61	มาก	1
2. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.63	มาก	3
3. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อความสำเร็จต่อตนเอง หรือความสุขในอนาคต	4.24	0.62	มาก	2
รวม	4.23	0.53	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย โดยรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับผลงำลังที่ครูผู้สอนมีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.61$) อันดับสอง คือ ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อความสำเร็จต่อตนเอง หรือความสุขในอนาคต มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.62$) และอันดับสาม คือ ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การเดินทางจากที่พักไปทำงานของครูผู้สอนมีความปลอดภัย	4.29	0.65	มาก	1
2. ครูผู้สอนมีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน	4.05	0.77	มาก	3
3. ในพื้นที่ที่ครูผู้สอนทำงานอยู่ไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิต	4.14	0.61	มาก	2
รวม	4.16	0.53	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง
โดยรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง การเดินทางจากที่พักไปทำงาน
ของครูผู้สอนมีความปลอดภัย มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.65$) อันดับสอง คือ
ในพื้นที่ที่ครูผู้สอนทำงานอยู่ไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิต มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14,$
 $SD = 0.61$) และอันดับสาม คือ ครูผู้สอนมีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน มีความเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผลงานของครูผู้สอนได้รับการยอมรับและการยกย่อง จากผู้บริหาร	3.94	0.77	มาก	3
2. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงาน ที่ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่	4.05	0.69	มาก	2
3. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ครูผู้สอน ปฏิบัติ	4.20	0.62	มาก	1
รวม	4.06	.55	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
โดยรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ
มอบหมายงานสำคัญให้ครูผู้สอนปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.62$)
อันดับสอง คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ มีความเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.69$) และอันดับสาม คือ ผลงานของครูผู้สอนได้รับการยอมรับ
และการยกย่องจากผู้บริหาร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความต้องการการยกย่อง

ด้านความต้องการการยกย่อง	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	4.22	0.68	มาก	1
2. ครูผู้สอนได้รับการยกย่องจากผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	4.14	0.61	มาก	2
3. งานในหน้าที่ของครูผู้สอนมีโอกาสดังเสริมให้ครูผู้สอนได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น	3.97	0.69	มาก	3
รวม	4.11	0.55	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการการยกย่อง โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.68$) อันดับสอง คือ ครูผู้สอนได้รับการยกย่องจากผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.61$) และอันดับสาม คือ งานในหน้าที่ของครูผู้สอนมีโอกาสดังเสริมให้ครูผู้สอนได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รายได้ที่ได้รับทำให้ครูผู้สอนและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างสุขสบายตามสมควร	4.29	0.64	มาก	1
2. การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความเหมาะสม	4.21	0.64	มาก	2
3. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น	4.18	0.73	มาก	3
รวม	4.23	0.59	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยรวม
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็น
อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง รายได้ที่ได้รับทำให้ครูผู้สอนและครอบครัว
ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.64$)
อันดับสอง คือ การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความเหมาะสม
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.64$) และอันดับสาม คือ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับ
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.18, SD = 0.73$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง**

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.17	0.55	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.22	0.55	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	4.20	0.54	มาก	2
รวม	4.19	0.50	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) อันดับสอง ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้
ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.54$)
และอันดับสาม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอนสอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์กร	4.17	0.69	มาก	2
2. ครูผู้สอนยอมรับในนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.17	0.68	มาก	1
3. ครูผู้สอนภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	4.16	0.66	มาก	3
รวม	4.17	0.55	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.55$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ
อันดับหนึ่ง ครูผู้สอนยอมรับในนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.68$) อันดับสอง คือ เป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอนสอดคล้อง
กับเป้าหมายขององค์กร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.69$) และอันดับสาม คือ
ครูผู้สอนภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.66$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	$n = 217$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูผู้สอนเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน	4.25	0.65	มาก	1
2. ครูผู้สอนก็ไม่เคยย่อท้อและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร	4.22	0.68	มาก	2
3. งานในหน้าที่ของครูผู้สอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน	4.20	0.64	มาก	3
รวม	4.22	0.55	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
เพื่อองค์กร โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ครูผู้สอนเต็มใจ
ที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีความเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.65$) อันดับสอง คือ ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ครูผู้สอน
ก็ไม่เคยย่อท้อและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.68$)
และอันดับสาม คือ งานในหน้าที่ของครูผู้สอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน
มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	<i>n</i> = 217		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูผู้สอนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.69	มาก	1
2. ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.67	มาก	2
3. องค์กรของครูผู้สอนสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ของครูผู้สอน	4.17	0.68	มาก	3
รวม	4.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ อันดับหนึ่ง ครูผู้สอนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.69$) อันดับสอง คือ ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.67$) และอันดับสาม คือ องค์กรของครูผู้สอนสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูผู้สอน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determination: R^2)

สมมติฐานที่ 1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y
$X_{1,1}$.501*	.537*	.587*	.595*
$X_{1,2}$.624*	.499*	.643*	.646*
$X_{1,3}$.541*	.464*	.637*	.601*
$X_{1,4}$.501*	.396*	.648*	.565*
$X_{1,5}$.520*	.427*	.641*	.581*
$X_{1,6}$.574*	.577*	.647*	.659*
$X_{1,7}$.576*	.560*	.635*	.649*
$X_{1,8}$.652*	.558*	.559*	.648*
$X_{1,9}$.630*	.422*	.507*	.571*
$X_{1,10}$.691*	.511*	.536*	.637*
$X_{1,11}$.645*	.520*	.491*	.607*

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$)
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ($X_{1,7}$) ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ($X_{1,8}$)
ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$) และด้านความต้องการการยกย่อง ($X_{1,10}$) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูผู้สอนในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$)
ด้านหลักความโปร่งใส ($X_{1,3}$) ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1,1}$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($X_{1,5}$)
ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($X_{1,9}$) และด้านหลักการมีส่วนร่วม ($X_{1,4}$)

ตอนที่ 6 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

จากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง (Stepwise multiple regression analysis)

สมมติฐานที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยองได้

ตารางที่ 24 ค่า *Tolerance* และค่า *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1,1}$)	.425	2.355
ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$)	.304	3.287
ด้านหลักความโปร่งใส ($X_{1,3}$)	.235	4.257
ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($X_{1,4}$)	.356	2.805
ด้านหลักความรับผิดชอบ ($X_{1,5}$)	.305	3.282
ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$)	.279	3.586
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ($X_{1,7}$)	.258	3.877
ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ($X_{1,8}$)	.184	5.433
ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($X_{1,9}$)	.324	3.085
ด้านความต้องการการยกย่อง ($X_{1,10}$)	.226	4.424
ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$)	.302	3.308

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1,1}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$) ด้านหลักความโปร่งใส ($X_{1,3}$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($X_{1,4}$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($X_{1,5}$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ($X_{1,7}$) ด้านความปลอดภัยและมั่นคง ($X_{1,8}$) ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($X_{1,9}$) ด้านความต้องการการยกย่อง ($X_{1,10}$) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$) มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 25 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนทั้ง 11 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละการพยากรณ์
1	$X_{1,6}$.659*	.431	43.1
2	$X_{1,6}, X_{1,10}$.763*	.578	57.8
3	$X_{1,6}, X_{1,10}, X_{1,1}$.621*	.616	61.6
4	$X_{1,6}, X_{1,10}, X_{1,1}, X_{1,2}$.638*	.631	63.1
5	$X_{1,6}, X_{1,10}, X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,11}$.648*	.640	64.0

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยพบว่า มี 5 ด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$) ด้านความต้องการการยอมรับ ($X_{1,10}$) ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1,1}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ด้านเท่ากับ .648 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้านรวมกัน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64.0

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในด้านที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของตัวแปรของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังนี้

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
 จากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	5	34.903	6.981	77.801*	.000
ความคลาดเคลื่อน	211	18.931	.090		

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1.6}$) ด้านความต้องการการยอมรับ ($X_{1.10}$)
 ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1.1}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1.2}$) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1.11}$)
 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
หลักความคุ้มค่า ($X_{1.6}$)	.266	.055	.278	4.828*	.000
ความต้องการการยอมรับ ($X_{1.10}$)	.188	.064	.206	2.928*	.004
หลักนิติธรรม ($X_{1.1}$)	.160	.050	.172	3.182*	.002
หลักคุณธรรม ($X_{1.2}$)	.178	.056	.197	3.175*	.002
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1.11}$)	.147	.058	.172	2.533*	.012
ค่าคงที่ (<i>b₀</i>)	.245	.203		1.208*	.228

S.E.est = .2995 *R* = .648 *R*² = .640

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 5 ด้าน กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .648 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ ได้ร้อยละ 64.0 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .2995 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .245 + .266 (X_{1.6}) + .188 (X_{1.10}) + .160 (X_{1.1}) + .178 (X_{1.2}) + .147 (X_{1.11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .278 Z_{x1.6} + .206 Z_{x1.10} + .172 Z_{x1.1} + .197 Z_{x1.2} + .172 Z_{x1.11}$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์จากปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1.6}$) ด้านความต้องการการยอมรับ ($X_{1.10}$) ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1.1}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1.2}$) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1.11}$) ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64.0 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยองได้” โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (Best & Kahn, 1993, p. 246) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47-.70 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49-.79 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45-.83 โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determination: R^2) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง สรุปผลได้ดังนี้

1. ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า

1.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนตามกฎหมาย ข้อตกลงของทางราชการอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม และผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม ตามลำดับ

1.1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ และต่อตนเอง ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบของครูผู้สอนด้วยความถูกต้องเป็นธรรม และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน ตามลำดับ

1.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ทุจริตต่อหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน องค์กรของครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้วยความถูกต้องเป็นจริงพร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป และผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตามลำดับ

1.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้วัดชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแสดง

ประชมติ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษามีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงาน
ด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ตามลำดับ

1.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวม
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น
ในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมี
เหตุผลและข้อเท็จจริง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงาน
ของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน
ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้
ความสามารถของครูผู้สอนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน
และนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน และผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้
อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ตามลำดับ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต
ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการ
ความผูกพันหรือการยอมรับ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.2.1 ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการ
ทางด้านร่างกาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับพละกำลังที่ครูผู้สอนมีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน
ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อความสำเร็จต่อตนเอง หรือความสุข
ในอนาคต และครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อน
ร่วมงาน ตามลำดับ

1.2.2 ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง
ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเดินทางจากที่พักไปที่ทำงานของครูผู้สอนมีความปลอดภัย ในพื้นที่

ที่ครูผู้สอนทำงานอยู่ไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิต และครูผู้สอนมีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวันตามลำดับ

1.2.3 ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ครูผู้สอนปฏิบัติ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ และผลงานของครูผู้สอนได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้บริหาร ตามลำดับ

1.2.4 ด้านความต้องการการยกย่อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการการยกย่อง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ครูผู้สอนได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และงานในหน้าที่ของครูผู้สอนมีโอกาสดังเสริมให้ครูผู้สอนได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น ตามลำดับ

1.2.5 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ที่ได้รับทำให้ครูผู้สอนและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควร การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ตามลำดับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ โดยแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ครูผู้สอนยอมรับในนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และครูผู้สอนภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามลำดับ

1.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อทำงาน ให้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ครูผู้สอนก็ไม่เคยย่อท้อ และพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร และงานในหน้าที่ของครูผู้สอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หลายด้าน ตามลำดับ

1.3.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนมีความรู้สึกผูกพันกับ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และองค์กรของ ครูผู้สอน สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูผู้สอน ตามลำดับ

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอนในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ($X_{1,7}$) ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ($X_{1,8}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$) และด้าน ความต้องการการยกย่อง ($X_{1,10}$) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในระดับ ปานกลาง คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$) ด้านหลักความโปร่งใส ($X_{1,3}$) ด้านหลัก นิติธรรม ($X_{1,1}$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($X_{1,5}$) ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ($X_{1,9}$) และด้านหลักการมีส่วนร่วม ($X_{1,4}$)

3. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน จากการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$) ความต้องการการยอมรับ ($X_{1,10}$) ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1,1}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ด้านเท่ากับ .648 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64.0 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในด้านที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของตัวแปรของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า ($X_{1,6}$) ด้านความต้องการการยอมรับ ($X_{1,10}$) ด้านหลักนิติธรรม ($X_{1,1}$) ด้านหลักคุณธรรม ($X_{1,2}$) และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ($X_{1,11}$) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .2995 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .245 + .266 (X_{1,6}) + .188 (X_{1,10}) + .160 (X_{1,1}) + .178 (X_{1,2}) + .147 (X_{1,11})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .278 Z_{x1,6} + .206 Z_{x1,10} + .172 Z_{x1,1} + .197 Z_{x1,2} + .172 Z_{x1,11}$$

โดย Z หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยการสร้างจิตสำนึกกับเจ้าหน้าที่ในการประหยัดการใช้ทรัพยากร ลดขั้นตอนการให้บริการการทำงาน ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ผู้บริหารมีการยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการในการกำหนดกรอบการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องทุกขั้นตอน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน มีการจัดระบบงานและข้อมูลข่าวสารเพื่อเปิดเผยต่อสาธารณชน เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้และมีส่วนร่วมทุกมิติ การดำเนินงานต่าง ๆ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน โดยการวางกรอบความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีขอบเขตที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งระบบงาน ซึ่งผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 อ้างถึงใน วราวุธ ศรีอภัยพิมาย, 2552)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดีที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ธีระรุญเจริญ, 2548 อ้างถึงใน วิรัตน์ รัตนมณี, 2550) การบริหารจัดการจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการหรือแนวทางธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ

นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) กล่าวว่า การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคมนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด อาทิ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยภายในองค์การมีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาค และไม่มี การเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรการเชิงซ้อน (Double standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553)

แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานหรือมีการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Davis (1981) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตชานเมือง ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีกฎ ระเบียบเคร่งครัด ช่วยให้นักเรียนมีวินัย ครูและนักเรียนมีความสามัคคี ประองคองกัน ครูที่สนับสนุนการสอนสามารถที่จะร่วมรับรู้ภารกิจของครูเป็นผลส่งให้ครูร่วมกันทำงานพัฒนาโรงเรียน และหนึ่งในสองของผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมผู้นำให้ปรากฏแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมเมศวร์ คำผาบ (2550) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความคุ้มค่า รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ อินทว้าง (2558) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ตามนโยบายการบริหารงานของเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ตามนโยบายการบริหารงานของเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของจันทรา อิ่มบุญ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักว่า แรงจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายาม เนื่องจากแรงจูงใจภายในตนเองนี้ จะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่าง ไม่ทอดทิ้งเป็นแรงขับที่สำคัญ การที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรที่จะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิผลที่ดี (การดี อนันต์นำวี, 2552)

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดขึ้นให้มีใหม่ในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง, 2558) หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ ก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยกระตุ้น รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรักความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ (ชันญาบุษ ปิ่นทองคำ, 2555)

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ เมื่อก้าวโดยรวม

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจและการจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย หรือสิ่งชักจูงที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการความพึงพอใจและจุดมุ่งหมายนั้น ๆ แรงจูงใจ จึงเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายได้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลัง (Energy) เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ

นอกจากนี้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1954) มีความเชื่อว่า องค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การ และการให้ความร่วมมือของคนในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกรายด้าน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพิศ รักษาธรรม (2553) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ศรีประเสริฐ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาล จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาล จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร สันตานนท์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของเพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 จากการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู จึงได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งทำงานเพื่อองค์กร และเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและการทำงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องความได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ซึ่งครูเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพ (สุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548 อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558) ทั้งนี้ เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับครู เพื่อโน้มน้าวจิตใจของครูให้เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ครูได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ ดังนั้น องค์กรจึงควรปฏิบัติต่อครูเหล่านั้นเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคงเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร (วารักษ์ ธิเลิศพันธ์, 2557) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อประสิทธิผล

ขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์การลาออกได้ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับต่ำ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชันญาบุษ ปิ่นทองคำ, 2555) การศึกษาในกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า แรงจูงใจและความผูกพันกันมีความสัมพันธ์กัน ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ (ดร.ณิ ปุเต๊ะ, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คล้ายจริง (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามกลการอุตสาหกรรมจำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา พุฒประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของโสสมัยสิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.661$) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.601$) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.562$) สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่ม โรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่ม โรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พัฒน์ มิแก้ว (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และยังให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร Steer and Porter (1977, p. 211 อ้างถึงใน ดวงพร โพธิ์สร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2558) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน สอดคล้องกับชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ ก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้

จะเป็นตัวช่วยกระตุ้น รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรัก ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับ สมาชิกในองค์กรซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ อีกประการหนึ่งคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์การลาออกได้ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพ ขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า บุคลากรที่มีความผูกพันในระดับต่ำ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงการบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยความผูกพัน ต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิภา ชัยโกศล (ม.ป.ป) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษาโดยรวม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส ในการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณแก่ครูอย่างคุ้มค่าและ เอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีรวมทั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวย ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งหลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ตามแนวทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ช่วยแบ่งเบาภาระงานของครูและทำให้ครูทำงาน อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาวรรณ รอดโรคา (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัย ด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้าง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง

คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารความส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อ ความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชาติ ชำเรือง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์กร 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและ ผลประโยชน์แก่ลูก 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศองค์กร 8) วัฒนธรรม องค์กร 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า

การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของ ทั้ง 5 ด้านเท่ากับ .648 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 64.0 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการจัดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี (Good governance) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร

กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร Steer and Porter (1977 อ้างถึงใน ดวงพร โพธิ์สร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2558) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนอุทิศเวลา ทูมเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาวรรณ รอดโรคา (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อยู่ในระดับมากกว่า ร้อยละ 70 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ต้องไว้ 3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารความส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี มนตรีวัต (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของกัณทิมา คุณาวงศ์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีอิสระในงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 51.4 สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ ชำเรือง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์การ 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศขององค์การ 8) วัฒนธรรมขององค์การ 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตต์โสภิน นิลลิกา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1.1 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ควรมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และควรเคารพในสิทธิหน้าที่ของครูผู้สอน มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประชุมทางด้านการศึกษาต่าง ๆ เช่น ประชุมแผนพัฒนาการศึกษา และยอมรับการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ

1.1.2 ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรทุ่มเทการทำงานด้านการศึกษาให้มากกว่าที่ควร เพราะการศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาประเทศชาติ ควรเสียสละเวลาในการเข้าร่วมประชุม ในการวางแผนดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมผู้ปกครอง ประชุมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และเข้าร่วมกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดขึ้น และการทำงาน ความมีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน

1.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจ โดยมีการบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยการบริหารงานต่อสาธารณะจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่ความไว้วางใจจากทุกภาคส่วนของสังคม

1.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน บุคลากรในองค์กร และครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น การจัดทำหลักสูตร การศึกษา การจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

1.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรตระหนักในสิทธิและหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจถึงปัญหาการบริหารจัดการ มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น มีการแต่งตั้งผู้แทนชุมชนมาเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในเขตพื้นที่มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ไปพร้อมกัน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.2.1 ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน

1.2.2 ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ผู้บริหารควรมีมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการใช้ชีวิตประจำวันของครูผู้สอน โดยการกำจัดความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น ตรวจสอบอาคารสถานที่ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ

ถ้าเกิดความชำรุดเสียหาย ก็จะได้ปรับปรุงซ่อมแซมให้เรียบร้อย นอกจากนี้การเดินทางควรจัดเจ้าหน้าที่ประจำจุดเสี่ยงต่าง ๆ และควรจัดให้มีป้ายบอกทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.2.3 ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงาน และทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้แสดงความยินดี เมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น เมื่อครูผู้สอนได้รับการคัดเลือกเป็นครูดีเด่น ควรมีการแสดงความยินดี โดยการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับครูผู้สอน และจัดทำป้ายประกาศเกียรติคุณติดหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2.4 ด้านความต้องการการยกย่อง ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้สร้างผลงาน เพื่อเข้าร่วมในการประกวดหรือการแข่งขันต่าง ๆ และเมื่อได้รับรางวัลต่าง ๆ ก็สามารถนำผลงานที่ได้รับมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ เช่น ครูผู้สอนได้รับการคัดเลือกเป็นครูดีเด่นระดับประเทศ

1.2.5 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ มีความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ เช่น ส่งเสริมให้มีการอบรมในสาขาอาชีพของครูผู้สอน

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ด้านนี้อยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรสร้างเป้าหมายและค่านิยมที่ชัดเจนและถูกต้อง สร้างความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยเห็นความสำคัญของครูผู้สอน และให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้ครูผู้สอนรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และมีการจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับองค์กร เพื่อให้เกิดความรักและความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูผู้สอนได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะตามความถนัด และงานในหน้าที่ของครูผู้สอนต้องเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน เพื่อให้ครูผู้สอนได้ตระหนักถึงหน้าที่ที่รับมอบหมาย และพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อองค์กร

1.3.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ผู้บริหารควรสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับครูผู้สอน ให้ครูผู้สอนตระหนักถึง

ความจงรักภักดีรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกันต่อไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ผู้บริหารควรศึกษาและให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

3. จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง พบว่า ที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ มีความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ เช่น ส่งเสริมให้มีการอบรมในสาขาอาชีพของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

บรรณานุกรม

- กนกพร ชัยทิมประทุม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมวิชาการ. (2542). *กระบวนการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัณทิมา คุณาวงศ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 83-94.
- กาญจนา คล้ายจริง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรวยพร ธรฉินทร์. (2552). *ไม้เด็ด: สูตรสำเร็จข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อินสปายร์.
- จันทร์เพ็ญ ขุนพิลึก. (2557). *การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ บุคลากรในสำนักงานที่ดีจังหวัดชลบุรี และสาขา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัย บูรพา.

- จันทร์ อิ่มบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตต์โสภณ นิลลิกา. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสายสามัญ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ชมพูนุช สิงห์สาคร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชั้นัญญาช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตติมา พุฒประเสริฐ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดรุณี ปู่เต๊ะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพีน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คลชนก โมธรรม. (2558). อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings), 15, 33.

- ดวงพร โพธิ์สร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 4(1), 106-140.
- ทวีป วิชาราช. (ม.ป.ป.). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *บทความวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 1-16.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รัตนไตร.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธร สุนทรายุทธ์. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระดา ภิญโญ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิภาวรรณ รอดโรคา. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 48-60.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: รวมสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). *รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปภาวดี มนต์รีวัต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (ครั้งที่ 2)*. 1-9.
- ประคอง วิบูลย์การณัญญ์. (2553). *แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ปราณี ประวิษพรหมณ์, เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์, จิรภัทร ดันติทวีกุล และผ่องพรรณ จันทร์กระจ่าง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล. (2549). *ธรรมาภิบาล (Good governance) กับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: บพิชการพิมพ์.
- ปาริชาติ ชำเรือง. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 17(1), 90-101*.
- ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พงษ์พัฒน์ มีแก้ว. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พรนิภา ชัยโกศล. (ม.ป.ป.). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3. การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 5*, 1-12.
- พรรณี ช.เจนจิต. (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.

- พรหมเมศวร์ คำผาบ. (2550). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 (ตอนที่ 128 ก), หน้า 11-14.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิมพ์ชนก ทราชข่าว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญจิต เสวีวัฒน์. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัศมี เอกณรงค์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระด้านตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- วราวุธ สร้อยพิมาย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับ
ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.
วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 32(1), 75-83.
- วลัยพร สันตานนท์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). แนวทางปราบคอร์รัปชันอย่างได้ผล: เปรียบเทียบไทยกับประเทศอื่น.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สายธาร.
- วิรัตน์ รัตนมณี. (2550). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายการจัดการ
และความเป็นผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู โรงเรียน
กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ บิสซิเนส เวิร์ล.
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโชค แป้นปิ่น. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำศาล
แรงงานภาค 2. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 9(2), 103-104.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมพร ศรีประเสริฐ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง:
พี.เอส.การพิมพ์.

- สรนันท์ บางแสง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวรีไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล, สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). พระราชบัญญัติเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 126 ตอนที่ 85 ก หน้าที่ 7.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance rating)*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โพร.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2557-2560*. ระยอง: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโรงพิมพ์ กองกลาง สำนักงาน ก.พ.
- สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- สุพจน์ อินทหว่าง. (2558). การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ตามนโยบายการบริหารงานของเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(2), 28-37.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท
กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หทัยชนก บุญมาก. (2555). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศ
องค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. (2558). *แผนปฏิบัติการ ปี 2558*. ระยอง:
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง.
- อดิษฐ์ โทวิชา. (2556, 13 กันยายน). *การสร้างความผูกพันต่อองค์กร*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/548190>
- อรพินท์ สพโชคชัย. (2541). *สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good governance)*.
รายงานทีดีอาร์ไอ (20).
- อัญญรัตน์ นาเมือง. (2553). *การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไร บัวหลวง. (2552). *พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Andreas, B. G. (1970). *Experimental psychology* (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Aristotle. (1995). *Politics*. Oxford: Oxford University Press
- Barnard, C. I. (1974). *The function of executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through
transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ:
Lawrence Erlbaum associates.

- Berelson, B., & Gray, A. S. (1964). *Human behavior*. New York: Harcourt Brace and World.
- Best, J. W., & Kahn, V. (1993). *Research In education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, H. (1980). *Principles of language learning and teaching*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- David, R. C. (1951). *The fundamental to top management*. New York: Harper & Row.
- Davis, S. H. (1981). Why principals lose their jobs: Comparing the perceptions of principals and superintends. *Journal of School Leadership*, 10(1), 40-68.
- Gara, K. L. (1997). Job satisfaction of business college faculty. *Dissertation Abstracts International*, 58, 4165.
- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (1965). *Personal and industrial psychology*. New York: MeFraw-Hill.
- Han, N. C. (1995). *Organisational commitment in South Korea*. Retrieved from www.rphrm.curtin.edu.au/1995/issue1/Commitment.html
- Hersey, P. K., Blanchard, H., & Johnson, D. W. (2001). *Management of organizational behavior: leading human resources* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, V., & Morgan, W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, K. R. (1960). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climate. *Journal of Social Psychology*.
- Lowell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 340-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Maw, W. H., & Maw, E. W. (1965). Differences in preference for investigatory activities by school children who differ in curiosity level. *Psychology in The Schools*, 2(3), 263-266.
- McClelland, D. F. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.

- McGregor, D. S. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McKeachie, W. J., & Doyle, C. L. (1970). *Psychology*. New York: Addison-Wesley.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academy Press.
- Murray, T. D. (2007). *Exercise physiology*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.
- O'Reilly, C. A. (1989). Corporations culture and commitment: Motivation and social control in organizations. *Management Review*, 31(4), 25.
- Others. (2001). *The school as learning organization*. Retrieved from http://www.netsquirrel.com/pepperdine/edc634/km/school_as_lo.html
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative: Management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(15), 1351-A.
- Pigors, P., & Myers, C. A. (1981). *Personnel administration* (9th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to psychology*. California: Brooks/ Cole.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 21-A.
- Schein, E. (1992). *Leadership definitions: A regional centre of excellence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scidener, B. (1976). *Social psychology*. New York: Press.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Tsai, L. L. (2011). *The encyclopedia of political science*. Washington, DC: CQ Press.
- Vroom, V. H. (1990). *Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal*. Boston: Harvard Business School.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 696

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวสุขุมภรณ์ บุญช่วยเหลือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57950004 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์
ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 857

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ด้วย นางสาวสุชมาภรณ์ บุญช่วยเหลือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57950004 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์
ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือ
จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอน
การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 858

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ด้วย นางสาวสุชมาภรณ์ บุญช่วยเหลือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57950004 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์
ดร.สมศรี ทองนุช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอน
การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

.....

แบบสอบถามนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ซึ่งแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ขอให้ท่านได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อไป ผลจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านผู้บริหารของท่าน หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน ในครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น มิได้ระบุจำเพาะเจาะจงและขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวสุชฎมาภรณ์ บุญช่วยเหลือ

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. ตำแหน่งครู

() ครู

() ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง)

2. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

() ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี

() ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม		✓			

คำอธิบาย ข้อ 0 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 แสดงว่าผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม อยู่ในระดับ 4 หรือปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	หลักนิติธรรม ผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับมติในที่ประชุม					
2.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานบุคลากรอย่างเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารประพฤติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อตกลงของทางราชการอย่างเหมาะสม					
4.	หลักคุณธรรม ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบของครูด้วย ความถูกต้องเป็นธรรม					
5.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่และต่อตนเอง					
6.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน					
7.	หลักความโปร่งใส ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้					
8.	องค์กรของครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้วยความถูกต้องเป็นจริงพร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป					
9.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ทุจริตต่อหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน					
10.	หลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้					
11.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการหรือแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแสดงประชามติ					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
12.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้วัด ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน และหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
13.	หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ					
14.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีเหตุผลและข้อเท็จจริง					
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
16.	หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด					
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอนอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน
โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ความต้องการทางด้านร่างกาย ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับผลกำลังที่ครูผู้สอนมี ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน					
2.	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน					
3.	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความคาดหวังที่ครูผู้สอน มีต่อความสำเร็จต่อตนเอง หรือความสุขในอนาคต					
4.	ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง การเดินทางจากที่พักไปทำงานของครูผู้สอน มีความปลอดภัย					
5.	ครูผู้สอนมีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน					
6.	ในพื้นที่ที่ครูผู้สอนทำงานอยู่ไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิต					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7.	ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ผลงานของครูผู้สอนได้รับการยอมรับและการยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา					
8.	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงาน ที่ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่					
9.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ครูผู้สอน ปฏิบัติ					
10.	ความต้องการการยกย่อง ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ที่ปฏิบัติอยู่					
11.	ครูผู้สอนได้รับการยกย่องจากผู้อื่นและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงาน					
12.	งานในหน้าที่ของครูผู้สอนมีโอกาสส่งเสริมให้ครูผู้สอน ได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น					
13.	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต รายได้ที่ได้รับทำให้ครูผู้สอนและครอบครัวดำรงชีวิต อยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควร					
14.	การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความเหมาะสม					
15.	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
2.	ครูผู้สอนยอมรับในนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
3.	ครูผู้สอนภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร					
4.	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ครูผู้สอนเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
5.	ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ครูผู้สอนก็ไม่เคยย่อท้อและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กร					
6.	งานในหน้าที่ของครูผู้สอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.	ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ครูผู้สอนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน					
8.	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
9.	องค์กรของครูผู้สอนสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูผู้สอน					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
หลักนิติธรรม							
1. ผู้บริหารเคารพในสิทธิเสรีภาพและยอมรับ มติในที่ประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและมอบหมาย งานบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
3. ผู้บริหารประพฤติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของทางราชการอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
หลักคุณธรรม							
4. ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบของครู ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ และต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ขยันและอดทน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
หลักความโปร่งใส							
7. ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณอย่างเปิดเผย โปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. องค์กรของครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูล สารสนเทศด้วยความถูกต้องเป็นจริง พร้อมเปิดเผยแก่บุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ทุจริต ต่อหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
หลักการมีส่วนร่วม							
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องกับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมรับรู้ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กได้	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
11. ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ หรือแสดงประชามติ	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
12. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้วัด ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ							
13. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และร่วมรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ได้อย่างมีเหตุผลและข้อเท็จจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
หลักความคุ้มค่า							
16. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของครูผู้สอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ความต้องการทางด้านร่างกาย							
1. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับผลกำไร ที่ครูผู้สอนมี ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
2. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความช่วยเหลือ เกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
3. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจกับความคาดหวัง ที่ครูผู้สอนมีต่อความสำเร็จต่อตนเอง หรือความสุขในอนาคต	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง							
4. การเดินทางจากที่พักไปที่ทำงานของครูผู้สอน มีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5. ครูผู้สอนมีความปลอดภัยในการใช้ ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
6. ในพื้นที่ที่ครูผู้สอนทำงานอยู่ไม่มีความเสี่ยง ต่อชีวิต	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ							
7. ผลงานของครูผู้สอนได้รับการยอมรับ และการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญ ของงานที่ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
9. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ครูผู้สอนปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ความต้องการการยกย่อง							
10. ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
11. ครูผู้สอนได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. งานในหน้าที่ของครูผู้สอนมีโอกาสส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต							
13. รายได้ที่ได้รับทำให้ครูผู้สอนและครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควร	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
14. การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
15. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 1. เป้าหมายในการทำงานของครูผู้สอน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ครูผู้สอนยอมรับในนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ครูผู้สอนภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 4. ครูผู้สอนเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
5. ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ครูผู้สอน ก็ไม่เคยย่อท้อและพร้อมที่จะทำงาน เพื่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. งานในหน้าที่ของครูผู้สอนเป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถหลายด้าน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร 7. ครูผู้สอนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือที่ดีจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. องค์กรของครูผู้สอนสร้างความมั่นคง ในหน้าที่การงานของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

*IOC = 0.82 สรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ได้

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจการจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจการจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจการจำแนก
1.	.50	22.	.51
2.	.70	23.	.64
3.	.52	24.	.64
4.	.51	25.	.79
5.	.51	26.	.68
6.	.64	27.	.56
7.	.56	28.	.57
8.	.55	29.	.60
9.	.57	30.	.68
10.	.56	31.	.56
11.	.57	32.	.56
12.	.57	33.	.76
13.	.48	34.	.75
14.	.52	35.	.54
15.	.64	36.	.50
16.	.45	37.	.47
17.	.51	38.	.70
18.	.50	39.	.48
19.	.49	40.	.83
20.	.49	41.	.45
21.	.57	42.	.48

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุชมาภรณ์ บุญช่วยเหลือ
วัน เดือน ปีเกิด	16 กันยายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 48/1 หมู่ที่ 5 ตำบลกร่ำ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555	นักวิชาการศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลาแร่ อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2556	นักวิชาการศึกษา เทศบาลตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เทศบาลตำบลสุนทรภู่ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	วิทยาการสารสนเทศบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี