


ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร
โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

พจนวัฒน์ จารย์พรมมา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

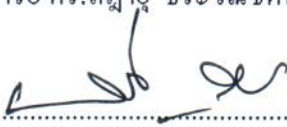
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พจนวัฒน์ จารย์พรหมมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)


.....กรรมการ
(ดร.สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 2 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยผลรวมของความรู้ ทักษะ ตลอดจนทั้งประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยบูรพา และได้รับคำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.ชัยพนธ์ รักรังาม และ ดร.สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” นางสาวนันทนา เจริญสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางแสม นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ขอบคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนคณะครูโรงเรียนคลองหาดพิทยาคมทุกท่านซึ่งได้ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลาตอบแบบประเมินสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ความดีและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอโน้มบุญมาแต่ บิดา มารดาและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะแนวทาง วางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย และทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จก้าวหน้าในชีวิตครอบครัวและหน้าที่การงาน

พจนวัฒน์ จารย์พรมมา

58990056: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา; กศม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

พจนวัตน์ จารย์พรหมมา: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 (RELATION BETWEEN TEACHER’S WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION
COMMITMENT OF TEACHERS AND PERSONALS IN CHONBURI “SUKKHABOT”
SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สฎายุ ชีระวิชิตระกุล, กศ.ด. 125 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ
ครูและบุคลากร จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
สถิติทดสอบค่าที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)
แล้วนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี *LSD* (Least significant difference) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
 - 3.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากร ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.7$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990056: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ ORGANIZATION COMMITMENT/
CHONBURI “SUKKHABOT” SCHOOL

POTCHANAWAT JANPROMMA: RELATION BETWEEN TEACHER’S WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS AND PERSONALS IN CHONBURI “SUKKHABOT” SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18; ADVISOR: SADAYU TEERAWANICHTAKUN, Ed.D. 125 P. 2018.

The purpose of this research were 1) to study the relationship between working motivation and organizational commitment, and 2) to compare the relationship between working motivation and organizational commitment of teachers and personnel in Chonburi “Sukkhobot” School under the Secondary Educational Service Area Office 18. The sample consisted of 106 teachers and personnel. The research instruments was a 5 point numerical rating scale questionnaire with the discrimination level between .22-.80 and the reliability level of .95. Data was analyzed by descriptive statistics. They were Mean and Standard Deviation. In addition the researcher compared and tested the difference of Mean with *t*-test, One-way ANOVA analysis of variance was tested by Least Significant Difference (*LSD*) and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results revealed that:

1. Teacher working motivation at Chonburi “Sukkhobot” School under the Secondary Educational Service Area Office 18, in overall and each aspect, was at a high level.

2. Organizational commitment of teachers and personnel in Chonburi “Sukkhobot” School under the Secondary Educational Service Area Office 18, in overall and each aspect, was at a high level.

3. The comparison results related to teacher working motivation at Chonburi “Sukkhobot” School, the Secondary Educational Service Area Office 18 were as follows:

3.1 there was no statistically significant difference between male and female teachers and personnel on working motivation in overall and each aspect.

3.2 there was no statistically significant difference on teacher working motivation among teachers who have different work experience in overall and each aspect.

4. The comparison results related to organizational commitment of teachers and personnel in Chonburi “Sukhabot” School, the Secondary Educational Service Area Office 18 were as follows:

4.1 there was no statistically significant difference between male and female teachers and personnel on organizational commitment in overall and each aspect.

4.2 there was no statistically significant difference on teacher organizational commitment among teachers who have different work experience in overall. When each aspect was considered, it was found that there was a significant difference in the aspect of teacher’s loyalty towards the organization at the significant level of .05.

5. The overall relationship between working motivation and organizational commitment of teachers and personnel in Chonburi “Sukhabot” School was at the level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”.....	9
แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	16
แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	29
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	37
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การจัดกระทำข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก	110
ภาคผนวก ข	114
ภาคผนวก ค	123
ประวัติย่อของผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู ปีการศึกษา 2559 14
2	จำนวนบุคลากรของโรงเรียน ปีการศึกษา 2559 14
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร 54
4	จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ 63
5	จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” 63
6	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมและรายด้าน 64
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความสำเร็จในการทำงาน 65
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 66
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 68
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความรับผิดชอบ 69
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 70
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมและรายด้าน 71
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านการแสดงตน 72
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความภักดีต่อองค์กร	74
16	การทดสอบค่าวิกฤตที่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	75
17	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	76
18	วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	77
19	การทดสอบค่าวิกฤตที่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	78
20	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	79
21	วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	80
22	ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	81
23	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้าน	82
24	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	124

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 รูปตราโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการ สารสนเทศและบุคคล โดยในทรัพยากรเหล่านี้ บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นมา ก่อให้เกิดผลผลิตที่ต้องการได้เพราะมีสติปัญญาที่จะริเริ่ม สร้างสรรค์ ซึ่งการดำเนินงานขององค์การนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้ องค์การนั้น สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2551, หน้า 9) บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้อง สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องสูญเสีย ต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกัน กลับจะต้องลงทุน ในอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้ องค์การสูญเสียวเวลาและผล ประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 2) ซึ่งเป็นที่ ยอมรับกันว่าองค์การทุกแห่งควรที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่องค์การคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ให้คงอยู่ทำงานในองค์การยาวนานเท่านั้นเพราะทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถภาพและศักยภาพ ย่อมสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การได้นาน (นพ ศรีบุญนาค, 2546, หน้า 74)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งในสภาวะการแข่งขันสูง และองค์การถูกตัดสิน คุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก ๆ องค์การจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากร ที่มีการเลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถ ทุ่มเทและถ่ายทอดในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ให้กับองค์การ และปฏิบัติงานให้กับองค์การ ในระยะเวลา ยาว นานเท่าที่องค์การต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในหลาย ๆ ปัจจัยที่มีการประกอบเข้าเป็นองค์การ เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์

ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จความล้มเหลวขององค์การอยู่กับบุคลากรในองค์การว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด สถานศึกษาในฐานะองค์การของรัฐ ถือว่าเป็นองค์การสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารประเทศ เนื่องจากผลิตเยาวชนไทยให้เจริญเติบโตเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการได้รับการศึกษาเล่าเรียน ครูจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุด เพราะต้องอาศัยครูเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนา รัศมีความรู้ ความสามารถ ขนบธรรมเนียมประเพณีไปสู่เยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของสังคมและประเทศชาติ (อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, หน้า 2) ซึ่งครูในองค์การของรัฐควรมีความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลถึงความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์การ (ประดับ ชัยพฤกษ์, 2542, หน้า 9) ศิริพงษ์ อินทวดี (2541, หน้า 2) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์การ สิ่งแรกที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนา ปรับปรุงรักษาคุณภาพการบริการขององค์การ ซึ่งหากบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำส่งผลให้อาจทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์การในหลาย ๆ ด้าน เช่น การสูญเสียบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประสิทธิภาพในองค์การอาจลดต่ำลง และมีแนวโน้มการลาออกหรือย้ายออกจากองค์การที่เกิดขึ้น เป็นต้น

ปัญหาในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลาย ๆ องค์การกำลังประสบอยู่ก็คือ ปัญหาสมองไหล (Brain drain) ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถลาออกไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่บุคคลนั้น คิดว่าจะสร้างโอกาสให้กับตนเองมีความก้าวหน้าทั้งทางด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะของงานที่จะเข้าไปรับผิดชอบหากไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ก็จะตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่ดีกว่าเดิมอีก ส่งผลให้เกิดความนิยมการเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาองค์การใหม่ที่ดีกว่า ดังนั้น การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การไปนาน ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ จากการศึกษาของ Cronk, Crocker and Pueschel (1994, p. 64) ผลการศึกษาพบว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมายในอาชีพ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีข้าราชการครูและบุคลากร จำนวน 154 คน ซึ่งมีการอดรการเข้าออกของครูอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี ด้วยเหตุต่าง ๆ อาทิ เกษียณอายุราชการ ขอย้าย เป็นต้น ทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” การที่บุคลากรขอย้ายไปที่อื่นแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลในระดับสถานศึกษานั้นไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรไปสู่เป้าหมาย

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญ ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จผล ในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของครูและบุคลากร ได้อย่างแท้จริง และสามารถนำข้อมูลที่ได้ ศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับความประสงค์ของครู อีกทั้งยังเป็นการรักษาบุคลากรครูที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร ได้ยาวนานเป็นการป้องกันมิให้ เกิดภาวะการขาดแคลนบุคลากรครูในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” แตกต่างกันหรือไม่

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” แตกต่างกันหรือไม่

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก, มอสเนอร์ และซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของบุชานัน (Buchanan, 1974)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 149 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระคือข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

3.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.1.4 ความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

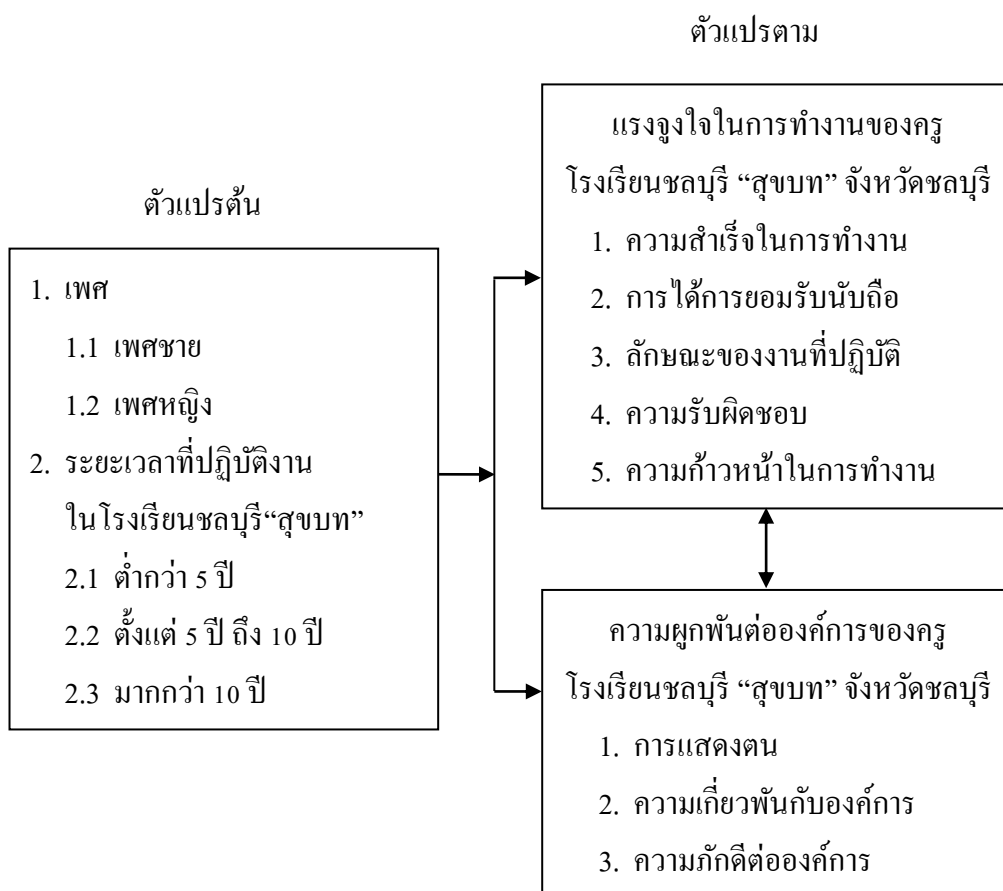
3.2.2.1 การแสดงตน

3.2.2.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

3.2.2.3 ความภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย “แรงจูงใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแรงจูงใจทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มีดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่จะช่วยให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในอนาคต
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคล ใช้ความสามารถในการทำงาน ไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานและผลิตผลิตผลงาน สนุกสนานกับการปฏิบัติงานเกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จซึ่ง ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ในส่วนปัจจัยจูงใจจำแนก ดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงาน ทำหน้าที่ที่ตนเองได้รับอย่างเต็มใจ และเสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายงานต่าง ๆ เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเชื่อถือ และได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในองค์การ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสำคัญต่อส่วนรวม มีลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติชัดเจน รวมถึงความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน โดยรวมที่เป็นอยู่

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่ดีกว่าเดิม หรือโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถ และเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การแล้ว พนักงานก็จะมีแนวโน้มต่ำที่จะลาออกจากองค์การซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของบุชานัน แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจใจขององค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน หรืองานอื่น ๆ ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559

4. บุคลากร หมายถึง พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ครูอัตราจ้างครูที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

6. เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของครู โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
2. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร
 - 3.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 - 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันในองค์กร
 - 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตั้งอยู่เลขที่ 245 หมู่ 6 ตำบลบางทราย อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ 0-3828-2294 เริ่มก่อตั้งปี พ.ศ. 2450 โดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (เจริญ สุขบท) ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งถึงปี พ.ศ. 2559 มีอายุ 109 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 สำนักงานศึกษาธิการภาค 9 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็น โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่
ของวัดเขมาบางทรายพระอารามหลวง ตำบลบางทราย อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ภูมิภาค
แควลุ่มไปด้วย ปุชนิยสถาน ปุชนิยวัตถุ ที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ เป็น โรงเรียนแห่งเดียว
ในจังหวัดชลบุรี ที่ถือได้ว่าอยู่ท่ามกลางอุทยานการศึกษาที่เพียบพร้อมไปด้วยวิชาความรู้
ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

เริ่มแรกโรงเรียนกำเนิดขึ้นภายใต้ริเริ่มของพระพุทธานุชาโดยแท้จริง กล่าวคือ เริ่มมาจาก
เจ้าอาวาสวัดเขมาบางทรายได้ให้การศึกษาแก่ศิษย์วัด โดยท่านเป็นผู้สอนเอง เริ่มสอนครั้งแรกปีใด
ไม่ปรากฏหลักฐาน หลักฐานที่ปรากฏเหลืออยู่กล่าวว่า พ.ศ. 2443 กรมหมื่นวชิรญาณวโรรส
ทรงตรวจการศึกษาในมณฑลปราจีนบุรี ทรงรายงานการตรวจว่า “มีโรงเรียนเปิดสอนอยู่แล้ว
ในเขตเมืองชลบุรี คือ โรงเรียนบรรพตพิทยากร (วัดเขา) มีพระชลโธปมคุณมุนีเป็นผู้อุปการะ
และพระใบฎีกาเสียงเป็นครู มีนักเรียน 60 คน” นับเป็นการเริ่มต้นกำเนิดโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
ซึ่งเป็น โรงเรียนแรกและ โรงเรียนเดียวในจังหวัดชลบุรีในขณะนั้น

พ.ศ. 2488 โรงเรียนล้มเลิกไปโดยไม่ทราบสาเหตุ สันนิษฐานว่าอาจเป็นเพราะขาดผู้นำ
เนื่องจาก พระชลโธปมคุณมุนี มรณภาพใน พ.ศ. 2449

พ.ศ. 2450 สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (เจริญ สุขบท) เมื่อครั้งดำรงสมณศักดิ์เป็น
พระอมราภริกขิต เจ้าคณะมณฑลปราจีนบุรีนำการศึกษาจากกรุงเทพมหานคร ชูลบุรีตามบัญชา
ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส และตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระ
พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นการขยายการศึกษาสู่หัวเมือง ได้สร้างอาคารเรียนหลังแรกจาก
ไม้ที่สร้างเมรุและศาลาที่ใช้ในการศพของพระชลโธปมคุณมุนี ผู้เป็นพระอุปัชฌาย์ของท่านเปลี่ยน
ชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “พุทธยาคม” เพื่อเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทิตาคุณต่อท่านเจ้าคุณ
พระชลโธปมคุณมุนี (พุทธ ปุณณกเถระ) อาคารเรียนหลังนี้ชาวบ้านเรียกว่า “ตึกแดง” (รื้อถอนไปแล้ว
เนื่องจากหมดสภาพการใช้งาน) เปิดสอนเฉพาะวิชาภาษาไทย ต่อมาเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น
“พุทธยาคม” ในระยะนี้ชาวบ้าน เริ่มเห็นความสำคัญของการศึกษาบ้างแล้ว มีการจัดการเรียน
การสอนตามร่างแผนการศึกษา พ.ศ. 2445 แยกการเรียนเป็น 2 สาย คือ สายสามัญศึกษา (การศึกษา
ขั้นพื้นฐาน) และสายวิสามัญศึกษา (การศึกษาเฉพาะทาง) โรงเรียน “พุทธยาคม” จัดการเรียน
การสอนชั้นมูลศึกษาและประถมศึกษา ขบประมาณที่ได้จากรายการบริจาคและเก็บค่าเล่าเรียน
เทอมละ 1 บาท จึงนับว่า พ.ศ. 2450 โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็น โรงเรียนที่เปิดเป็นทางการ
โดยสมบูรณ์ในชื่อว่า โรงเรียน “พุทธยาคม”

พ.ศ. 2492 จำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น สถานที่ไม่เพียงพอ พระเขมसार โสภณ เจ้าอาวาส วัดเขาบางทรายองค์ที่ 4 เมื่อครั้งดำรงสมณศักดิ์เป็น พระครูมุนญธรรมกร (ธรรมมุนญ สุวรรณมาลี) ได้รวบรวมทุนทรัพย์จากอุบาสก อุบาสิกา และคณะสงฆ์ จัดสร้างอาคารเรียนขึ้น 1 หลัง ใช้ชื่อว่า “มัธยมพิทยาคาร” และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็นทางการว่า โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

พ.ศ. 2496-ปัจจุบัน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6



ภาพที่ 2 รูปตราโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ตราโรงเรียน ประกอบด้วยมณฑปตั้งอยู่บนก้อนเมฆ มีอักษรย่อ “ช.ส.บ.” อยู่ในแถบสีบานเย็นใต้มณฑป ยอดมณฑปมีรัศมีกระจายเป็นแฉก ๆ ส่วนล่างของรัศมียาวจรดบนก้อนเมฆ และสั้นขึ้นไปข้างบนลดหลั่นกันไป หมายถึง เรือนยอดที่มีรูปสี่เหลี่ยมเป็นของสูง มองเห็นได้ไกล ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญทางศาสนาอย่างหนึ่ง เปรียบเสมือน คุณธรรมที่บริสุทธิ์ สะอาด หอมจืดจาก กิเลสรัศมีที่กระจายเป็นแฉก เปรียบเสมือน วิชาความรู้หลายสาขา สร้างสรรค์ สร้างศิษย์ให้ เจริญก้าวหน้ากระจายอยู่ทุกแห่งก้อนเมฆเป็นที่กำเนิดแห่งฝน ฝนตกมาราไดย่อมให้ความชุ่มฉ่ำ แก่คนทั่วไปเปรียบได้กับนักเรียนของ “สุขบท” ที่นำความรู้ไปสร้างสรรค์ประโยชน์ ให้แก่สังคมและประเทศชาติ

อักษรย่อ: ช.ส.บ. หมายถึง ชลบุรี “สุขบท”

ปรัชญาโรงเรียน: คณสุส สามคคี สุขา หมายถึง ความสามัคคีของคณะเป็นสุข

คำขวัญประจำโรงเรียน: สร้างคุณธรรม เสริมนำความรู้ ผู้การพัฒนาคณ

อัตลักษณ์โรงเรียน: โครงงานเด่น เน้นคุณธรรม

อุดมการณ์ของโรงเรียน: สะอาด ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ เสียสละ กตัญญู

สีประจำโรงเรียน: สีบานเย็น-สีขาว

ต้นไม้ประจำโรงเรียน: ต้นสุพรรณิการ์

ดอกไม้ประจำโรงเรียน: ดอกสุพรรณิการ์

ข้อมูลทางกายภาพ

1. ลักษณะที่ตั้งของโรงเรียน

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตั้งอยู่เลขที่ 245 หมู่ 6 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางทราย อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 มีพื้นที่ 41 ไร่ ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของ วัดเขาบางทราย ห่างจากจังหวัดมาทางทิศเหนือตามถนนสุขุมวิทประมาณ 4 กิโลเมตรตั้งอยู่ทางขวาของถนน หากนับระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามทางหลวงสายสุขุมวิท ประมาณ 85 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ค่ายทหารนวมินทราชินี

ทิศใต้ ติดกับ วัดเขาบางทรายพระอารามหลวง

ทิศตะวันออก ติดกับ ค่ายทหารนวมินทราชินี

ทิศตะวันตก ติดกับ ถนนสุขุมวิท

2. ลักษณะภูมิประเทศ

ที่ตั้งของโรงเรียนอยู่เชิงเขาบางทราย (สุพรรณิการ) ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของโรงเรียนเป็นเนินเขา มีความลาดชันลดหลั่นกันตั้งแต่ระดับความสูงของน้ำทะเล 10 เมตร ไปจนถึงระดับ 80 เมตร จากทางทิศตะวันตกไปทิศตะวันออก พื้นที่ที่ร่มรื่นไปด้วยพันธุ์ไม้ขนาดกลางหลายชนิดเรียงรายกันอย่างเป็นระเบียบบริเวณโรงเรียนมีถนนลาดยางและคอนกรีตเชื่อม โยงตั้งแต่หน้าประตูโรงเรียนไปทั่วบริเวณโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน: โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นโรงเรียนชั้นนำ ประสานสัมพันธ์ ชุมชน พัฒนาตนด้วยเทคโนโลยี เน้นวิถีความเป็นไทย พร้อมก้าวไกลสู่สากล

ข้อมูลด้านการบริหาร

1. ผู้บริหาร นางสาวรุ่งทิพย์ พรหมศิริ วุฒิการศึกษาสูงสุดคุุณฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2558

2. ผู้ช่วยผู้บริหาร (ที่ได้รับการแต่งตั้ง) จำนวน 4 คน

นายอักษร มากพูน วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต

นางสาวนันทนา เจริญสุข วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต

นางสาวสายไหม ภารประดับ วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต

นางบุญเกิด กลมทุกสิ่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด การศึกษาคุณฎีบัณฑิต

3. มีเขตพื้นที่บริการ 17 หมู่บ้าน ได้แก่ เทศบาลบางทราย เทศบาลอำเภอมืองชลบุรี เทศบาลคลองตำรุ เทศบาลบ้านสวน ตำบลหนองไม้แดง ตำบลคอนหัวพ่อ หมู่ที่ 6 และตำบลนาป่า หมู่ที่ 1, 2, 5, 8, 9, 10, 12

ลักษณะสภาพทางเศรษฐกิจ

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของตัวเมือง อยู่ใกล้ชายฝั่งทะเล มีทางหลวงระดับประเทศ คือ ถนนสุขุมวิท ผ่านหน้าโรงเรียน ประชากรที่อยู่ในบริเวณนี้ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง ค้าขาย รับจ้าง ทำนาเกลือ เกษตรกรรม อาชีพให้บริการ และรับราชการ มีตลาดใหญ่ของจังหวัดอยู่ห่างจากโรงเรียนมาทางทิศใต้ของถนนสุขุมวิทเพียง 1.5 กิโลเมตร การคมนาคม ระหว่างโรงเรียนกับตัวจังหวัดสะดวกสบาย มีรถโดยสารประจำทางศรีราชา รถโดยสารประจำทางชาวสาย 1 และสาย 2 ผ่าน นักเรียนของโรงเรียนมาจากครอบครัวที่ผู้ปกครองประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย รับเหมาก่อสร้าง รับราชการ รัฐวิสาหกิจ เกษตรกรรม ประมง เลี้ยงสัตว์ และอาชีพให้บริการ โดยเฉลี่ยแล้วนักเรียนจะมาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลางไปจนถึงยากจนเป็นส่วนมาก

สภาพสังคมและวัฒนธรรม

เนื่องจากสถานที่ตั้งของโรงเรียนถูกขนานด้วยหมู่บ้านประมง ค่ายทหารหมู่บ้านของเกษตรกร และวัดเขาบางทรายพระอารามหลวง โรงเรียนจึงเป็นศูนย์กลางให้บริการแก่ชุมชนหลายอย่าง เช่น สถานที่อบรมสั่งสอน ฝึกอาชีพให้แก่กุลบุตร กุลธิดา ของชุมชนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นศูนย์การเรียนรู้วิชาทหาร ศูนย์การเรียนรู้ระดับอนุปริญญา และปริญญาของสถาบันราชภัฏราชนครินทร์ ศูนย์กีฬาของชุมชน เป็นต้น อีกทั้งวัดเขาบางทรายพระอารามหลวงซึ่งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนยังมีประวัติความเป็นมาที่เก่าแก่ยาวนาน ทั้งในเรื่องของความเจริญ พัฒนาการทางการศึกษาและเรื่องของศิลปวัฒนธรรม จึงเป็นที่รู้จักและศรัทธาของชาวชุมชนในจังหวัดชลบุรี จึงมีผู้มาเที่ยวศึกษาในสถานที่ที่น่าสนใจหลายแห่ง เช่น วิหารพระงาม ศาลาเก้าห้อง วิหารหลวงพ่อโต หอระฆังเงิน พระพุทธรบาททรงลังกา พระพุทธรบาททรงอมราวดี พระจันทร์เสี้ยว พระพุทธโสภณประธาน พระเจดีย์ตัน พระเจดีย์โพรง พระป่าเลไลยก์ พระวิหารแวนฟ้า พระเจดีย์ศรีมหาโพธิ์ นาฬิกาแดดโบราณและสระน้ำศักดิ์สิทธิ์ เป็นต้น

นอกจากนี้วัดเขาบางทรายยังเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านมีความศรัทธา มักชักชวนกันมาทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ อยู่เสมอ และที่เห็นเด่นชัด คือ งานประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ ในวันออกพรรษา วัดนี้มีลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงจึงเหมาะที่จะจัดงานประเพณีตักบาตรเทโว ผู้คนมาทำบุญตักบาตรข้าวต้มหางเป็นจำนวนมาก โรงเรียนจึงร่วมเป็นฝ่ายให้บริการดูแลความสงบเรียบร้อยเป็นประจำทุกปี

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ส่งเสริมทางด้านประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่น จึงได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดชลบุรี มาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องศิลปะการดนตรีและนาฏกรรม ปัจจุบันโรงเรียนมีหุมนุม ศิลปะรำรำประจำโรงเรียนหลายชุด เช่น รำสุพรรณิการ์ รำเก้าสิบปีชลบุรี “สุขบท” เป็นต้น

จำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู ปีการศึกษา 2559

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู ปีการศึกษา 2559

ระดับชั้น	จำนวนห้อง	ชาย	หญิง	รวม
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	36	754	763	1,517
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	12	235	374	509
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	12	271	252	523
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	12	248	237	485
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	28	354	624	978
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	10	123	220	343
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	9	121	189	310
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	9	110	215	325
รวมทั้งหมด	64	1108	1387	2495

จำนวนบุคลากรของโรงเรียน ปีการศึกษา 2559

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรของโรงเรียน ปีการศึกษา 2559

บุคลากร	ปีการศึกษา 2559		รวม (คน)
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	
ผู้อำนวยการ	0	1	1
รองผู้อำนวยการ	1	3	4
ข้าราชการครู	22	88	110
พนักงานราชการ	4	3	7
ครูอัตราจ้าง	6	10	16
ลูกจ้างประจำ	1	1	2
ลูกจ้างชั่วคราว	8	6	14
รวม	42	112	154

สมาคมและมูลนิธิต่าง ๆ ดังนี้

- สมาคมผู้ปกครอง และครู โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
- สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
- มูลนิธิ 100 ปีโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
- ทุณนิธิประภัสร์-ละเมียด นาคถาวร
- เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน
- มูลนิธิสมพงษ์ ชื่นอารมณ์
- ทุณนิธิวัน-อำพร การุณ
- มูลนิธิสุขล (คู่ย) สารทพันธ์
- มูลนิธิเพื่อนสุขบท 03
- มูลนิธิวงศ์ทรายทอง
- มูลนิธิศิษย์เก่าชลบุรี “สุขบท”
- มูลนิธิมหามนุญ-แม่แจ้ว ยอดยิ่ง
- มูลนิธิเฉลิม ทองก้อน เพชรเจริญ

ปัจจัยเป้าหมายรวม

โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี ดำเนินงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ พี่ชพรรณ และสรรพสิ่งใน โรงเรียนและท้องถิ่น ซึ่งมีนักเรียน ครูและบุคลากร ทุกคนร่วมปฏิบัติการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบ งานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน และพืชศึกษา สารธรรมชาติแห่งชีวิต สรรพสิ่งล้วนพันเกี่ยว ประโยชน์แท้แก่มหาชน และฐานทรัพยากรท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้เกิดการบริหาร แบบมีส่วนร่วม และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามแนวทางการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน โดยมีพืชเป็นปัจจัยหลักชีวภาพต่าง ๆ เป็นปัจจัยรอง ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นกายภาพเป็น ปัจจัยเสริม และทรัพยากรอื่น ๆ เป็นปัจจัยประกอบ

โรงเรียนเป็นสถานแหล่งเรียนรู้บนฐานงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ที่รวบรวม พรรณไม้หลากหลายชนิด มีห้องงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา เป็นที่เก็บรวบรวมตัวอย่างพรรณไม้แห้ง พรรณไม้ดอง เอกสารพรรณไม้ สำหรับการค้นคว้า จัดทำแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม สวนไม้ดอกไม้ประดับ สวนสมุนไพร สวนลานธรรมะ สวนหย่อม ต่าง ๆ สระน้ำ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นแหล่งโบราณสถานและ โบราณคดีในชุมชนเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า สำหรับนักเรียนและบุคคลทั่วไป

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มองเห็นได้แต่อนุมานได้ ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เพื่อที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งผลงานที่ดี มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหลายท่าน ดังนี้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546, หน้า 186) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในหน่วยงานจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับหน่วยงาน ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนด้วย

อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

ชันวา เฟ็งคำ (2536, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียว หรือหลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่ เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่าง ๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย

สุธารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538, หน้า 8 อ้างถึงใน ลัดดา กุลนันทน์, 2544) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุและสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกันบางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

เรวัต สวัสดิ์ (2536, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ แรงจูงใจอาจเกิดได้จาก สิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไร บางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือ ความต้องการนั้นส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้าช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนา ในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายใน หรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลัง หรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์การ กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการ เป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้น ก็จะเริ่มด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมายเป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่น่าสนใจมาศึกษามีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

แนวความคิดของมาสโลว์ เกี่ยวกับแรงจูงใจมนุษย์ (Maslow conceptions of human motivation) มาสโลว์ได้อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์โดยอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่สามารถ แบ่งออกเป็นขั้นเรียงลำดับกันไป ลำดับขั้นของความต้องการนี้ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้แบ่งไว้ 5 ขั้น (Steer & Porter, 1983) ความต้องการทั้ง 5 ขั้นเรียงลำดับได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการทางกายของมนุษย์ที่จำเป็นต้องสนองเป็นขั้นเริ่มต้นขั้นนี้ เพื่อการอยู่รอดของชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร ต้องการน้ำ ต้องการได้สนองความรู้สึกทางเพศ หรือการดำรงเผ่าพันธุ์ไว้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่ให้ตนเองปลอดภัย จากภัยอันตรายทั้งทางด้านร่างกายและ อารมณ์ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สบายทางอารมณ์ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นต้น ว่าสิ่งแวดล้อมที่ชุกชุมทำให้เกิดอารมณ์กลัว วิตกกังวล ความต้องการในขั้นนี้ คือ ต้องการเป็นอิสระจากสภาพขู่เข็ญ

3. ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ (Belonging needs) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่ดีเป็นที่นับถือ เชื่อถือจากผู้อื่นและต้องการความเอาใจใส่จากผู้อื่น และต้องการให้ตนเองเป็นที่ประทับใจของผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติหรือความมีศักดิ์ศรีในตนเอง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่ดีเป็นที่นับถือ เชื่อถือจากผู้อื่นและต้องการความเอาใจใส่จากผู้อื่น และต้องการให้ตนเองเป็นที่ประทับใจของผู้อื่น

5. ความต้องการมีความประจักษ์แจ้งเกี่ยวกับตน (Self-actualization needs) เป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ และอาจแสดงออกเป็นรูปแบบของทักษะความสามารถ ความต้องการที่จะทำให้คนอยู่หนึ่งเฉย ๆ ไม่ได้ แม้จะได้ความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานทั้ง 4 ชั้นแล้ว บุคคลที่ประจักษ์ถึงความจริงแห่งตนนี้ จะพบว่า ชีวิตหรืองานที่ยุ่ยาก ซับซ้อน เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและรู้สึกมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์, 2539)

การนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารนั้นชี้ให้เห็นว่า หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้พนักงานได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการให้โอกาสพนักงานที่จะได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ๆ ไปอีกด้วยวิธีที่จะทำให้ได้ก็ต้องเปิดโอกาส และหาทางปรับปรุงให้พนักงานได้สนองความต้องการขั้นต้นของตนเสียก่อน เช่น ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อย่างพอเพียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นสิ่งเสริมแรง ทฤษฎีที่ผู้รับจะสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเสริมแรงปฐมภูมิที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือปัจจัย 4 ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วยเพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มีอิทธิพลในจิตวิทยาสาขาต่าง ๆ และเป็นแนวคิดหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริหารองค์กร มีงานวิจัยมากมายที่พยายามทดสอบทฤษฎีและพยายามค้นหาความสำคัญ ความต้องการด้านต่าง ๆ ในระดับองค์กร อาทิ ของพอร์เตอร์ (Porter) ได้ทำการศึกษาวิจัยกับผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง สรุปว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารสองระดับนี้ มีความต้องการที่แตกต่างกันมากในด้านความมั่นคงปลอดภัยความต้องการขั้นสูง ขณะที่ให้ผู้ที่อยู่ในระดับกลางได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่า (Porter, 1961 อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์, 2539)

ในการจูงใจพนักงาน การที่ทราบว่าคุณต้องการอะไรเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลอาจจะจัดโครงการจูงใจพนักงาน หากรู้ว่าความต้องการอะไรสำคัญสำหรับกลุ่มพนักงาน และจัดสร้างสิ่งแวดล้อมให้สนองความต้องการเหล่านี้ คำถามที่มักเกิดขึ้นก็คือ จะเกิดอะไรขึ้นถ้าบุคคลได้บรรลุถึงระดับสูงสุด คือ การประจักษ์จริงถึงศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) คำตอบก็คือ เมื่อมาถึงขั้นนี้กระบวนการจะเปลี่ยนไปพัฒนาความต้องการขั้นนี้แล้ว (Self-Actualization need) จะพัฒนาตนเอง

แนวคิดของมาสโลว์หลาย ๆ ประการ นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อาทิ เรื่องการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เพียงพอเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นของพนักงาน การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ซึ่งปัจจุบันเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้น การตระหนักถึงศักยภาพแห่งตนและการที่องค์กรเปิดโอกาสพนักงานพัฒนาให้ถึงขีดสูงสุดแห่งศักยภาพแห่งตน

ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย EGR ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 35-37) ได้กล่าว พัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) เป็นทฤษฎี ERG พบว่า มนุษย์มีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E เป็นความต้องการในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงสภาพของพนักงานในองค์กรก็หมายถึง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขสภาพการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีที่สะดวกสบาย มั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเป็นผู้นำ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และอยากมีความสัมพันธ์ในเชิงสังคมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ ความต้องการทางสังคม (Social needs) และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งาน การเปลี่ยนแปลงด้านสถานะภาพดีขึ้น ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ความต้องการที่จะมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)

ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) ความต้องการที่ได้รับไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ถ้าได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้นก็จะเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการน้อยไป ความต้องการด้านสวัสดิการก็จะมีสูงขึ้น

ประการที่ 2 รูปแบบความต้องการ (Desire strength) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมา ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนมากพอแล้ว ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือยกย่องนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะมีมากขึ้น

ประการที่ 3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็จะมีค่ามากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปทำงานที่ทำท้าทายมากขึ้น พนักงานผู้นั้นก็จะหันมาสนใจและต้องการความอบอุ่น และสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ เป็นการมองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่กลุ่มความต้องการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากระดับต่ำไประดับสูงตามลำดับเหมือนกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างก็ได้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al. (1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิด การไม่ยอมรับ การได้รับความคาดหวังเกิน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลง ในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ฝึกงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

เฮอริชเบอร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจ ในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและ ขึ้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงานการมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะอาดสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in personal life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำจนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดี ยินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547)

ปัจจัยจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในงาน และปัจจัยสุขอนามัยที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ (ความต้องการขั้นสูง) จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงปัจจัยจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวงานเอง ซึ่งจะรวมถึงตัวงานหรือเนื้อหาของงานและระดับความรับผิดชอบของบุคคล การประสบความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และเจริญเติบโตในอาชีพปัจจัยจูงใจเหมือนกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในเรื่องของความต้องการพัฒนาตนเองและความต้องการการเจริญก้าวหน้าของอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภรณ์, ชวลิต ประภาวานนท์ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2545) จะเกิดความพึงพอใจต่อเมื่อได้รับกระตุ้น การท้าทายและ

การชิมช้บงานเมื่อได้รับเงื่อนงำนี้ จะได้ผล คือ ความพึงใจ อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่ได้รับเงื่อนงำเหล่านี้ ผลที่ได้รับไม่จำเป็นจะต้องเป็นความไม่พึงพอใจเท่านั้นความไม่พึงพอใจในงานสร้างขึ้นโดยปัจจัยสุขอนามัย (ความต้องการขั้นต่ำ) มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเลื่อนขั้นและสุขภาพจิตที่ดี ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน แต่จะเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายและระเบียบการบริษัท การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เมื่อได้รับปัจจัยสุขอนามัย ผลไม่จำเป็นต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็คือ ไม่เกิดความไม่พึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยจะเหมือนกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ในเรื่องของความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการเป็นเจ้าของทั้ง มาสโลว์ และเฮอริชเบิร์ก ยืนยันว่าความต้องการที่ไม่สูงนี้จะได้รับความพึงพอใจก่อนที่บุคคลจะได้รับแรงจูงใจโดยความต้องการขั้นสูง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) จะมุ่งความสนใจไปที่ความสำคัญขององค์ประกอบภายในของงานที่จะเป็นแรงจูงใจสำหรับพนักงาน ถ้าปัจจัยจูงใจช่วยกระตุ้นพนักงานเปิดโอกาสให้ปัจจัยจูงใจได้รับความพึงพอใจได้มาก ความพยายามนี้เรียกว่าการเพิ่มพูนงาน (Job enrichment) เป็นการขยายงานให้พนักงานได้มีบทบาทในการวางแผน การปฏิบัติงานและประเมินผลการทำงานของตนนอกจากนี้ ยังช่วยให้เกิดความพึงพอใจกับปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก พบว่า งานควรจะถูกออกแบบเพื่อที่จะช่วยเพิ่มความท้าทายและความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าเติบโตในงาน และการเป็นที่ยอมรับ (Robertson & Herzberg, 1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

ผลการศึกษาในปี ค.ศ. 1988 นักวิจัยได้พบว่า ทฤษฎีที่พัฒนาโดยเฮอริชเบิร์ก นั้นได้รับการสนับสนุน ทฤษฎีนี้มีความสมดุลกันระหว่างการควบคุมและการให้อิสระกับผู้บริหารในการคิดวิธีสร้างแรงจูงใจ โดยเน้นที่ความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อพนักงาน ผู้บริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาความมุ่งมั่นในตัวเองของพนักงานพบว่า แรงจูงใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของความใส่ใจของผู้บริหารในการจัดสวัสดิการของบริษัท (Arnold, 1988 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) นักจิตวิทยาพบว่า แรงจูงใจที่ดีที่สุดสำหรับพนักงานไม่ใช่การให้สิ่งตอบแทน เช่น การเอารางวัลมาเป็นสิ่งล่อใจ แต่ต้องพิจารณาด้วยว่า ทำไมงานที่ทำถึงไม่เหมาะสมสำหรับตัวพนักงานเอง (Dowless, 1992 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) และนี่คือ สิ่งสนับสนุนการทบทวนทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในเรื่องของ 4 วิธีในการออกแบบงาน (Cunningham, 1989; 1990 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) การศึกษาโดยมิดานี (Midani, 1991 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ไม่สนับสนุนทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กที่ว่าปัจจัยสุขอนามัย คือ แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจในงานแต่ได้ยืนยันว่า สิ่งจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งของแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กก็ได้รับ

ความสนับสนุนจาก การศึกษาของซิลเวอร์ (Silver, 1987; Gaziel, 1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) และการศึกษาอีกหลาย ๆ ฉบับถึงแม้ว่าผลงานของ เฮอร์ชเบิร์ก ได้มีส่วนสนับสนุนอย่างมากในการศึกษาแรงจูงใจ แต่ก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ จากผลการศึกษาโดยคิง (King, 1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ที่พบว่า รูปแบบจำลองมีการตีความที่แตกต่างกันไปและ หลักฐานการวิจัยก็ไม่ได้สอดคล้องกัน นอกจากนี้มีการวิจัยอีกว่าทฤษฎีนี้ไม่ได้ให้ความสนใจเพียงพอกับปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีวี (VIE) ของวรูม (Vroom)

ดิน ปรชฎยพทธี (2542, หน้า 49) กล่าวถึง วรูม (Vroom) ซึ่งมองว่าระดับผลงานของคน (ซึ่งวรูมเรียกว่า “ผลลัพธ์แรก” First level outcome) จะถูกกำหนดโดยความชอบ (Perference) ที่บุคคลผู้นั้น มีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน (ซึ่งวรูมเรียกว่า “ผลลัพธ์ที่สอง” Second level outcomes หรือ “สิ่งแปรออกมา” Variance) ตัวอย่าง เช่น หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลลัพธ์แรก” ของเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและ “ผลลัพธ์ที่สอง” ที่เขาชอบ คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯ แนวความคิดอีกอันหนึ่งของวรูม ก็คือ แนวความคิดเกี่ยวกับ “ความเป็นเครื่องมือ” (Instrumentality) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อหรือคาดหวังว่าผลลัพธ์แรกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สอง ส่วนแนวความคิดอันสุดท้ายคือ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของพนักงานกับผลลัพธ์แรก จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังมีลักษณะคล้าย ๆ กับความเป็นเครื่องมือ แต่แตกต่างกันตรงที่ว่า ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการนำเอาความพยายามสัมพันธ์กับผลลัพธ์แรกส่วน ความเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการนำเอาผลลัพธ์แรกมาสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สอง ซึ่งทฤษฎีของวรูม อาจสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคที่ถูกพัฒนาขึ้นมา โดยอาดัมส์ (Adams, 1963) จะมุ่งที่การรับรู้ของบุคคลว่าพวกเขาได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากน้อยแค่ไหน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทฤษฎีความเสมอภาคเสนอแนะว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคทางรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจากผลการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความเสมอภาคแล้ว ถ้าบุคคลรับรู้ว่าผลตอบแทนของพวกเขาเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่น ได้รับจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลืออย่างเดียวกันแล้ว พวกเขาเชื่อว่าการปฏิบัติต่อพวกเขาจะยุติธรรมและเสมอภาค บุคคลจะประเมินความเสมอภาค

โดยอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ให้กับงาน (Inputs) และสิ่งที่ได้รับจากงาน (Outcomes) สิ่งที่ให้กับงาน จะหมายถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความพยายามและความสามารถและสิ่งที่ได้รับจากงานจะ หมายถึงผลตอบแทนการยกย่อง สวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของบุคคลหนึ่งเท่ากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของอีกบุคคลหนึ่ง

ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันหลายอย่าง และความไม่เสมอภาค จะเกิดขึ้นภายในการเลื่อนตำแหน่ง ผลประโยชน์ การมอบหมายงาน การประเมินผลงานการยกย่อง พนักงานและการโยกย้าย เป็นต้น ภายในแต่ละวันแม้แต่การตัดสินใจของผู้บริหารที่สำคัญน้อย สามารถนำไปสู่การรับรู้ความไม่เสมอภาคได้ แต่กระนั้น ข้อปัญหาของความเสมอภาคส่วนใหญ่จะ เกี่ยวพันกับเงิน ตัวอย่างเช่น การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถมักจะสร้างความไม่เสมอภาค แม้ว่า การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถจะเป็นรางวัลของผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นระบบการขึ้นเงินเดือน ตามความสามารถมักจะบิดเบือนความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและผลการปฏิบัติงาน และสร้าง การเปรียบเทียบที่ขมขื่นระหว่างบุคคล ทฤษฎีความเสมอภาคอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานที่ สำคัญสองข้อต่อแรงจูงใจ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาคจะ สร้างความเครียดภายใน ประการที่สองความเครียดจะจูงใจเราให้ขจัดหรือลดความไม่เสมอภาค ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยิ่งมีมากเท่าไรความเครียดยิ่งรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และแรงจูงใจของเรา ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น เพื่อที่จะลดความเครียด

มุมมองที่ซับซ้อนอีกมุมหนึ่งต่อแรงจูงใจของบุคคล คือ บทบาทของความเสมอภาคหรือ ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน ความเสมอภาคได้ถูกค้นพบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อ กำหนดแรงจูงใจของบุคคล เราจะเปรียบเทียบอัตราส่วนสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของเรากับบุคคลอื่น ด้วยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบนี้ เราอาจจะรู้สึกว่าจะเสมอภาค หรือไม่เสมอภาค นั่นคือ เราอาจจะรู้สึกว่าจะถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรม หรือเราถูกปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมถ้าความเสมอภาค ได้เกิดขึ้นแล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะถูกจูงใจให้รักษาทุกสิ่งทุกอย่างไว้เหมือนเดิมในทางกลับกัน ถ้าบุคคลเผชิญกับความไม่เสมอภาคแล้วโดยทั่วไปพวกเขาจะถูกจูงใจให้เปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง ถ้าบุคคลบางคนเชื่อว่าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเกินไปแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นทางเลือก อย่างเดียวเท่านั้นของเขา คือ การลดการมีส่วนร่วมช่วยเหลือของเขาเนื่องจากเขาไม่ได้ควบคุมเงินเดือน ของเขา การทำงานหนักขึ้นจะทำให้ความไม่เสมอภาคเพิ่มขึ้นอีกเท่านั้น ไม่ว่าเขาจะเลือกทางเลือกอะไร เขาจะไม่สบายใจกับความไม่เสมอภาค และจะพยายามทำบางสิ่งบางอย่างกับความไม่เสมอภาค ทฤษฎีความเสมอภาคให้ข้อเสนอแนะว่าบุคคลจะมองสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของพวกเขาเป็นอัตราส่วน และแล้วเปรียบเทียบอัตราส่วนของพวกเขากับอัตราส่วนของบุคคลบางคนกระบวนการเปรียบเทียบ จะเป็นไปทำนองนี้

สิ่งที่ได้ (ตัวเอง) = สิ่งที่ได้ (บุคคลอื่น)

สิ่งที่ให้ (ตัวเอง) = สิ่งที่ให้ (บุคคลอื่น)

บุคคลจะเปรียบเทียบอัตราส่วนสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของพวกเขากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของบุคคลอื่น ซึ่งจะถูกระบุให้เห็นภายในตารางที่ 1 ถ้าเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของเราเท่ากับอัตราส่วนสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของบุคคลอื่นแล้ว สภาวะของความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เราจะรับรู้สถานการณ์ของเราว่ายุติธรรม เมื่อเรามองเห็นอัตราส่วนสิ่งที่ได้ของเราไม่เสมอภาคกับบุคคลอื่นแล้ว สภาวะของความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น ตามทฤษฎีความเสมอภาคแล้ว การคัดเลือกรายบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบตัวเองเองขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของเราเอง ตัวอย่างเช่น ภายในการพิจารณาความเป็นธรรมของการขึ้นเงินเดือน เราอาจจะเปรียบเทียบเงินเดือนของเราเทียบกับเพื่อนร่วมงานบางคนภายในหน่วยงานอื่นและหรือเพื่อนคนอื่นที่ทำงานภายในบริษัทอื่น บุคคลที่ถูกเปรียบเทียบสามารถเป็นใครก็ได้ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักศึกษาภรรยาหรือแม้แต่ไม่ใช่บุคคล เช่น ผลตอบแทนของอุตสาหกรรมโดยเฉลี่ย

ตามที่เคยกล่าวมาแล้ว ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดที่มุ่งใจบุคคลให้กระทำเพื่อที่จะขัดหรืออย่างน้อยที่สุดลดความเครียดลง การกระทำนี้อาจจะถูกมองว่าเป็นความพยายามที่จะสร้างความเสมอภาคขึ้นมาใหม่ รูปจะสรุปถึงผลลัพธ์ของการเปรียบเทียบความเสมอภาค การรับรู้ความเสมอภาคจะมุ่งใจให้บุคคลรักษาฐานะเดิมเอาไว้ สิ่งที่ได้กับบริษัทของเขาจะเหมือนเดิมอยู่ต่อไป อย่างน้อยที่สุดตราบเท่าที่สิ่งที่ได้ของเขาไม่เปลี่ยนแปลง และสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของบุคคลอื่นที่เปรียบเทียบไม่ได้เปลี่ยนแปลงด้วย แต่กระนั้น บุคคลที่รับรู้ความไม่เสมอภาคจะถูกมุ่งใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคยิ่งสูงเท่าไร แรงมุ่งใจยิ่งเข้มแข็งขึ้นเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ให้ บุคคลอาจจะเลือกเพิ่ม หรือลดสิ่งที่ให้ของพวกเขาแก่บริษัท ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้ บุคคลอาจจะพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้ของพวกเขาด้วยการขอเงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือสำนักงานที่กว้างขึ้น หรือเลขานุการส่วนตัว การบิดเบือนการรับรู้การวิจัยได้เสนอแนะว่าบุคคลอาจจะบิดเบือนการรับรู้ความเสมอภาค ถ้าพวกเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ให้ หรือสิ่งที่ได้ พวกเขาอาจจะเพิ่มสถานภาพขึ้นมาเองกับงานของพวกเขา หรือบิดเบือนรางวัลที่รับรู้ของบุคคลอื่นเพื่อทำให้เกิดความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลงบุคคลที่ถูกเปรียบเทียบ ตัวอย่างเช่น บุคคลอาจจะสรุปว่า บุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบในขณะนี้คือ บุคคลที่นายโปรดปราน โชคดี หรือมีความสามารถพิเศษ ดังนั้นบุคคลอื่นจะเป็นพื้นฐานที่มีเหตุผลมากขึ้นเพื่อการเปรียบเทียบการลาออกจากงาน บุคคลที่รู้สึกว่าคุณปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาคอาจจะตัดสินใจลาออกจากงานไปเลย แทนที่จะเจ็บปวดอยู่กับความไม่เสมอภาคจากการมีรายได้ต่ำไป หรือรายได้สูงไปภายในงานใหม่ พวกเขาคาดหวังที่จะพบความเสมอภาค

ของรางวัลมากขึ้นการค้นพบที่น่าสนใจมากที่สุดของทฤษฎีความเสมอภาค คือ การเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ทำให้เนื่องจากความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ อาดัมส์ และโรเซนบอม ได้ให้เหตุผลว่า ปฏิกริยาของ บุคคลจะขึ้นอยู่กับพวกเขาได้รับรายได้สูงไป หรือรายได้ต่ำไป และพวกเขาได้รับรายได้บนพื้นฐาน ของรายชั่วโมงหรือรายชิ้น การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำให้เพื่อที่จะลดความไม่เสมอภาค

ทฤษฎีความเสมอภาคจะคาดคะเนสถานการณ์ที่น่าสนใจบางอย่างต่อผู้บริหาร ภายใต้ สถานการณ์ที่รายได้ต่ำที่บุคคลได้รับรายได้เป็นรายชั่วโมง ความเสมอภาคจะถูกแก้ไข โดยการลดทั้งปริมาณและคุณภาพของการผลิต ภายใต้ระบบสิ่งจูงใจแบบรายชิ้นความไม่เสมอภาค จะถูกลดลงโดยการเพิ่มปริมาณการผลิต แต่จะลดคุณภาพของการผลิตลงอีกด้วยขอขบอย่างเดียวกัน จะถูกแสดงให้เห็นภายในสถานการณ์ที่รายได้สูงเกินไปด้วยทฤษฎีความเสมอภาคให้แนวทาง อย่างน้อยที่สุดสามข้อแก่ผู้บริหารที่จะพิจารณาประการแรกทฤษฎีความเสมอภาคจะเน้นการให้ รางวัลที่เสมอภาคแก่บุคคล เมื่อบุคคลเชื่อว่าพวกเขาไม่ได้ถูกให้รางวัล (หรือไม่เสมอภาค) ไม่ใช่จะ อยู่บนพื้นฐานของความลำเอียงส่วนบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวพันกับการเปรียบเทียบบุคคลว่าได้รับ รายได้มากน้อยแค่ไหน แต่พวกเขาได้รับรายได้มากน้อยแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ที่มีงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันด้วยประการสุดท้ายปฏิกริยาของบุคคลอาจจะมีหลายแบบ พฤติกรรมที่ถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคจะมีทั้งการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำให้และการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ได้ ทิศทางจะขึ้นอยู่กับว่าความไม่เสมอภาคได้ถูกรับรู้ว่าเป็นการได้สูงไปหรือรายได้ต่ำไป

ในทางสรุป อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ทฤษฎีใดก็ตาม ต่างก็มี ส่วนเหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ การจูงใจใด ๆ ก็ตาม ทุกกรณีของพฤติกรรมต่างก็จะมีเป้าหมาย (Goal directed) อยู่เสมอ หรือนั่นก็คือ ความเข้าใจจากรูปแบบของการกระบวนกรจูงใจได้ชี้ให้เรา เห็นว่า พฤติกรรมทุกกรณีต่างก็มีเป้าหมายซึ่งแสดงว่า เราจะสามารถกำกับหรือชักนำพฤติกรรมได้ อย่างแน่นอน ทั้งนี้ก็ด้วยการใช้ทฤษฎีจูงใจต่าง ๆ นั้นเองแต่อย่างไรก็ตามต้องระลึกเสมอว่าการจูงใจ มิใช่สิ่งที่จะทำได้ง่าย ๆ หากแต่ต้องใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างที่ต่างกันที่จะให้เกิดผลขึ้นมา และจำต้อง มีการวิเคราะห์ส่วนประกอบปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ที่จะหาช่องวิธีที่จะจูงใจให้เกิดผลขึ้นมาได้ ทั้งนี้สุดแต่ว่าจะเริ่มต้นจากทางไหนและจากแง่มุมใด โดยมีสิ่งที่แน่ชัดรออยู่แล้วอย่างหนึ่ง คือ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำได้เพราะพฤติกรรมทุกกรณีล้วนมีเป้าหมายกำกับอยู่เสมอ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สุพัตรา เพชรมุณี (2529, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่อง สำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นที่ปรากฏว่าการที่
องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์กร
เหล่านั้น ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงาน
เข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้น
ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ
แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะได้มีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่า
มีความรู้ความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งองค์กรก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ
ในอันที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร
ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่
ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลัง
ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์กร
การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี
ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์
บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริม
การทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์กร
ทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิด
ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะ
ชักจูงให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเท
ความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดที่จะทำได้การจงใจนั้น เกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไป
มนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถ หรือไม่นั้น
ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ติดตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรง
กระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจงใจที่ถูกต้อง
จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการ
ของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

ความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

ภักทริกา สิริเพชร (2541, หน้า 17) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามอย่างมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรเพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

อวยพร ประพทธีธรรม (2537, หน้า 10) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป

พอร์ตเตอร์ และสตีล (Porter & Steer, 1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน นางเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 16-17) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหวังในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ยังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

สตีเยร์ส (Steers, 1977, p. 96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance)

เมาว์เดย์ (Mowday, 1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 21) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

สตีเวิร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น
2. โครงสร้างองค์กร (Organization characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ
3. ลักษณะของบทบาท (Role-related characteristic) เช่น งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) เช่น ทศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ฮัน, ซอน โก และวูด (Hunt, Chonko & Wood 1985 อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 190-194) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยได้พัฒนามาจากงานของ

สตีล (Steer, 1977; Stevens, Beyer & Trice, 1978; Brief & Aldag, 1980; Bhagat & Chassie, 1981) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างแบบจำลองได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กรในภายภาคหน้า
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ
4. พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางานจำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน
6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานผลป้อนกลับของงาน

แนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีหลายแนวคิด ดังนี้

เมอว์เดย์, พอร์ตเตอร์ และสตีล (Mowday, Porter & Steers, 1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยามไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้ จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งอยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่

เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

แนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (Behavioral type) มองว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์การ โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อหน่วยงาน มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงาน เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับ ความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้าน จิตใจของบุคคลต่อหน่วยงาน การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ซึ่งบุคคลอยู่ในหน่วยงานนั้นเพราะเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงาน ที่น่าพึงพอใจจากหน่วยงาน ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วย คือ เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารแบบ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived costs) แสดงถึงการที่ (Perceived costs) บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าถ้าออกจากองค์การ ไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของ ตนเองหรือการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ จะพัฒนา ความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจาก องค์การ

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึง การที่บุคคล รับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทาง ครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคม และรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 150-152) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อแมคเกรเกอร์ ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ The Human Side of Enterprise ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์การเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับหน่วยงานและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์การได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (Buchanan, 1974, pp. 535-543)

นอกจากนี้นักวิชาการยังกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การในเรื่องอื่น ๆ อีกคือ พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Porter & Steer, 1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ
กรณี (กรีติบุตร) มหานนท์ (2539, หน้า 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ อย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฟาซซิล (Fazzil, 1994, pp. 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ การบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและ ความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมาย ได้สำเร็จ
4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกและวัชระดับแรงจูงใจในการทำงานได้ดี หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540, หน้า 29-30) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร โดยหน่วยงานจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในหน่วยงานแล้วยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภทโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

และยังได้สรุปถึงความสำคัญเป็นข้อเสนอแนะอย่างง่าย ๆ เกี่ยวกับการจูงใจพนักงานในองค์กร ไว้ว่าการระลึกถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคล (Recognize individual differences) พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกัน จึงไม่ควรมองว่าพนักงานทุกคนเหมือนกัน ยิ่งไปกว่านั้น

จำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่ามีสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายรายบุคคลได้ โดยมีระดับของการมีส่วนร่วมและรางวัลสำหรับความต้องการของพนักงานแต่ละคนการใช้เป้าหมายและการป้อนกลับ (Use goals and feedback) พนักงานควรมีเป้าหมายเฉพาะอย่าง ตลอดจนมีการป้อนกลับว่ามีการทำงานเหมาะสมหรือไม่ มีการทำงานด้วยดีตรงกับเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงาน (Allow employees to participate in decisions that affect them) พนักงานจะได้รับการจูงใจซึ่งมีผลกระทบต่อเขา การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การเลือกกลุ่มผลประโยชน์ การแก้ปัญหาผลผลิตและคุณภาพและอื่น ๆ โดยสามารถเพิ่มผลผลิตสำหรับพนักงาน เป้าหมายการทำงาน การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานการเชื่อมโยงรางวัลเพื่อการทำงาน (Link rewards to performance) รางวัลควรจะขึ้นกับสถานการณ์การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานจะต้องรับรู้สิ่งนี้ให้ชัดเจน รางวัลจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเกณฑ์การทำงาน ถ้าบุคคลรับรู้ความสัมพันธ์เหล่านี้ต่ำจะมีความทำงานในระดับต่ำทำให้เกิดการลดลงในความพึงพอใจการทำงาน และการเพิ่มของการออกจากงาน และสถิติการขาดงาน

การตรวจสอบระบบเพื่อความยุติธรรม (Check the system for equity) รางวัลควรจะมีการรับรู้โดยพนักงาน ซึ่งควรให้ความเท่าเทียมกันระหว่างปัจจัยนำเข้า ซึ่งนำเข้าสู่งาน ระดับที่ง่ายที่สุด ซึ่งขึ้นกับประสบการณ์ ทักษะความสามารถ ความพยายาม และปัจจัยนำเข้าอื่นจะอธิบายถึงความแตกต่างในการทำงาน ดังนั้นการกำหนดข้อตอบแทนงานและรางวัลอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องสร้างให้เกิดการรับรู้จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การที่พนักงานแต่ละคนในองค์กรนั้น จะแสดงทักษะความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรนั้น หน่วยงานต้องสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจหรือความต้องการในลักษณะต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เมื่อองค์กรให้สิ่งเหล่านั้นแก่พนักงานของตนเองแล้ว ความผูกพันขององค์กรภายในหน่วยงานก็จะมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดหากหน่วยงานไม่ให้ความสนใจในจุดนี้มีการละเลยต่อพนักงานในองค์กรก็จะเกิดการต่อต้านรวมถึงการไม่ยอมรับต่อหน่วยงานความผูกพันต่อหน่วยงานก็จะลดน้อยลง ดังนั้น หน่วยงานควรที่จะมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความมั่นคงและก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป สรุปตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของแรงจูงใจ ทฤษฎีของเฮอริซเบอร์เกอร์

ในส่วนปัจจัยจูงใจ มากำหนดเป็นตัวแปรตาม มากำหนดองค์ประกอบ 6 ประการของแรงจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

และแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การของบุชานัน (Buchanan, 1974) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม องค์ประกอบ 3 ประการ ของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. การแสดงตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

เพศกับแรงจูงใจในการทำงาน

เพศ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละคนในองค์การ ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผกาภาส สมัครการ (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามปัจจัยจูงใจ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ดังที่ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่ง บงกชธร เพิกนิล (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับอุบล สุวรรณศรี (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 1 เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่ง สวัสดิ์ สุคนธรังสี (2525, หน้า 150) กล่าวว่า ในความเป็นจริงแล้ว ไม่ว่าจะเป็ นเพศชายหรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกัน ได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้ แต่ถ้าเทียบโดยฐานะ โดยส่วนรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกัน ทำให้มีหลักฐานเชื่อว่า ความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นเรื่องใหญ่ ๆ หลายเรื่อง ดังนั้น จึงถือความแตกต่างในเรื่องที่ เป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง คำนึ่ง นกแก้ว (2524) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในสององค์ประกอบ คือ ในด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

จากแนวคิดและผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

เพศกับความผูกพันต่อองค์การ

เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีการศึกษาความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการศึกษาตัวแปรเรื่องเพศทั้งในประเทศและนอกประเทศ ดังที่ เองเกล และเพอร์รี่ (Amgel & Perry, 1981, pp. 1-4 อ้างถึงใน อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, หน้า 34) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144 อ้างถึงใน จักรี อินธิเสน, 2548, หน้า 49) ที่พบว่า เพศเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982, pp. 28-43) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประดับ ชัยพฤกษ์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 ที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน และปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับจิรวัดน์ แสนสุขทวี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูผู้สอนต่อ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความผูกพันของ ครูผู้สอนแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ และ ปราณีย์ วิจิตรจิตเลิศ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ นโยบายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

โรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เช่นเดียวกับดาราพร นิวาสะบุตร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ: พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจะพบว่า เพศเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของครู และบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาว่าเพศต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันหรือไม่

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่กับแรงจูงใจในการทำงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปีถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของรำพึง สุภราสี (2554, หน้า 8) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิต) จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิลทรัพย์ (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผกาภาส สมักรการ (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่ นิสากร สุขะกาสี (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า ประสบการณ์ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา จันทร์อด (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันในระดับมาก

ดังนั้นจะพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่กับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรเป็นเวลานานย่อมความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่น้อยกว่า ดังผลการวิจัยของไพศาล สุวรรณธาดา (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการน้อย มีความผูกพันระดับปานกลาง ผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของจิรวัดน์ แสนสุขทวี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความผูกพันของครูผู้สอนต่อ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มากแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี ปัญญาเลิศศรีทธา (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก และ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

จะเห็นว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องด้วยครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความแตกต่างกันด้านเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร จันทศรี (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับความรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผาสุข จิตนาวสาร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล และเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครู โรงเรียนชลกัลยานุกูล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงการเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน

ชลกัลยานุกูล พบว่า ข้าราชการครุมีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สถานภาพทางครอบครัวหย่าร้างจะมีแรงจูงใจการทำงานสูงกว่าข้าราชการครุที่มีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษา อายุราชการน้อยกว่าและสถานภาพทางครอบครัวโสด และสมรส

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่อายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์ที่มีแรงจูงใจย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงาน และสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

นิกร ดุคสุกแก้ว (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

สมทรง ทิตธรรมทิพย์ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะ โครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติลักษณะของผู้บังคับบัญชาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

วิไล ทองทวี (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระราชนก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อย คือ การมีส่วนร่วมในการบริการงาน งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า และตัวแปรประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อย คือ

ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะคิดต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับวราเพ็ญโกมะหะวงส์ (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสาขาวิชาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ 2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับแรงงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกต่อระบบ การพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่อง ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

นารีรัตน์ เกษสุวรรณ (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่องศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีประสบการณ์ การสอนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมด้านองค์ประกอบ ด้านความเชื่อ

และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการกับ ความผูกพันต่อพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัดมหาชน พบว่า 1) พนักงานธนาคารมีระดับ ความพึงพอใจโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูงถ้าพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และ 3) ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานด้าน สัมพันธภาพในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ ในด้านผลประโยชน์ ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สุกมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ชิวเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความอิสระ ในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรรวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วุฒิชชาติ สุนทรสมัย (2546) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ แผนกงาน ที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตามแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) ซึ่งแบ่งความผูกพันเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้าน บรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม ที่เป็นสมาชิก ของสมาคมโรงแรมไทย เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวนพนักงาน 372 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวม พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและ การคงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ส่วนพนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มากกว่าพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกัน มีความผูกพัน

ต่อองค์การ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงาน มีความผูกพัน ด้านการคงอยู่สูงกว่าด้านจิตใจ

ขนิษฐา เตียรสิงห์ (2547) ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่การตลาดที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีเฉพาะ: บริษัท หลักทรัพย์พัฒนาสิน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สุภัทรา เติมสูงเนิน (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .01$)

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะเจ้าของงาน ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่นั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยสุขอนามัย พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

คงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ศึกษาความผูกพันของครูโรงเรียนเซนต์หลุย ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันของครูโรงเรียนเซนต์หลุย โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกระดับ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการแสดงตัวตน ด้านการแสดงความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การแสดงตัวตน การแสดงความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ธิติมา สุขชม (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับดังนี้ ด้านความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน และด้านความภักดี เมื่อจำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับดังนี้ ด้านความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตัวตน และด้านความภักดี

งานวิจัยต่างประเทศ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-608) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่ และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายเปลี่ยนงาน

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งพาได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

สตีเวิร์ส (Steers, 1977, pp. 45-46) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าปัจจัย 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และดูริก (Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรบริเวณสังคมกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรบริการสังคมจำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร ผลการวิจัยได้ยืนยันว่าลักษณะงานซึ่งวัดจากแบบวัดของแฮคแมน และโอลแฮม ใน 3 ด้าน คือ ลักษณะที่หลากหลาย เอกลักษณะงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดจากแบบวัดของ OCQ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

เชส (Chase, 2001 อ้างถึงใน รัชนิกร ประสาร, 2547) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน อายุ และเพศของนักเรียน ที่มีอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในอนาคต และการอ้างสาเหตุของความล้มเหลว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 289 คน พบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายามในขณะที่นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

ออสเทอร์เกร็น (Ostergren, 1992, pp. 44-55 อ้างถึงใน กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา, 2539, หน้า 66) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน แรงกดดัน และความวิตกกังวลกับความสามารถทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้อพยพชาวเม็กซิโก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อพยพชาวเม็กซิโกจำนวน 128 คน ที่ลงทะเบียนวิชาภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองใช้เป็นตัวทำนายผลความสามารถทางด้านภาษาได้เป็นอย่างดี โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษ โดยกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถทางการเรียนสูงจะทำคะแนนในการทดสอบได้สูงความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงกดดัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับว่าตนเองมีแรงกดดันจะมีความวิตกกังวลสูง และระดับการรับรู้หนังสือสามารถให้เป็นตัวทำนายแรงกดดันได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรู้หนังสือน้อยจะมีความวิตกกังวลสูง นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถทางการเรียนภาษาต่ำจะเป็นเพศหญิง มีอายุมาก ไม่มีความรู้ในการเขียนภาษาเม็กซิโกภาษาลาวไม่ได้ และไม่ได้รับการศึกษาในประเทศลาว

ฮวง และชาง (Huang & Chang, 1996 อ้างถึงใน อมรรัตน์ บุบผาโชติ, 2546, หน้า 48) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนในภาษาที่ 2 วิชาภาษาอังกฤษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนในการเรียนรู้ภาษาที่สอง (ภาษาอังกฤษ) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา 4 คน ที่มีความสามารถในการอ่านและการเขียนอยู่ในระดับดีสุด ซึ่งเรียน โปรแกรมภาษาอังกฤษ แต่ละคนจะถูกสัมภาษณ์เพื่อสอบถามประสบการณ์ในการเรียนภาษาอังกฤษ และสำรวจการรับรู้ความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษ จากนั้นผู้วิจัยจะเข้าไปสังเกตแบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียน 5 ครั้ง ภายหลังจากการสัมภาษณ์ นักศึกษาจะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายและตอบคำถาม 2 ข้อ ข้อหนึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะภาษา และงานเขียนวรรณกรรมทั่วไปของผู้ใหญ่ และอีกข้อจะเป็นคำถามประเมินการรับรู้ความสามารถของตนในการเรียนภาษาที่สอง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนสัมฤทธิ์ผลแต่ละคน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญ

แมคเฟอร์รอน (Mcpherran, 1965, pp. 11-18 อ้างถึงใน โชติ เกิดบัณฑิต, 2539, หน้า 61) ได้เสนอแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่ การจัดการองค์การ การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ การยอมรับสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลและงบประมาณ

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston & Bavin, 1973, pp. 136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบทดสอบ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

แจ๊คสัน และเบวิน (Jackson & Bavin, 1975, p. 7560-A อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, 2541, หน้า 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูงจำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจูงใจ อัน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยค่าจูง

เซง (Cheng, 1990 ,pp. 3 424-A) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง จำนวน 588 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ โดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

วิทธีย์ และคอปเปอร์ (Wither & Cooper, 1989, pp. 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ไปในที่สุด

อดัมส์ (Adams, 1999, p. 1948-B อ้างอิงใน สิริพงศ์ นวสกุลชนนท์, 2548, หน้า 35) ได้ศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์การหน่วยงานของพยาบาลบางประการในโรงพยาบาลทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ จำนวน 143 คน ที่ทำเต็มเวลา โดยศึกษาผลกระทบจากความเครียดของงาน บทบาทของเพศ ความมั่นคงในตำแหน่ง ความพอใจในงาน และที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลประกอบด้วยตำแหน่ง และความพอใจในงาน ทั้งด้านนโยบายของหน่วยงานและค่าจ้าง

ฮับบาร์ด (Hubbard, 2000 อ้างอิงใน สิริพงศ์ นวสกุลชนนท์, 2548, หน้า 37) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการให้อำนาจหน้าที่และความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวกับงานดูแลสุขภาพในอเมริกาใต้: เชื้อชาติและเพศต่างกัน พบว่า การให้อำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับเชื้อชาติและเพศต่างกัน มีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาและกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

จากเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น สิ่งสำคัญต้องคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรในองค์การด้วย เพราะการจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์การซึ่งบุคคลที่ควรศึกษาและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ที่จำเป็นต้องใช้ทั้งหลักจิตวิทยาและทฤษฎีต่าง ๆ นำมาใช้กับองค์การ โดยนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะ และขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18” ผู้วิจัยดำเนินการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 147 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 106 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และการเทียบบัญญัติไตรยางศ์จำนวนประชากร จำนวน 147 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ข้าราชการ	107	78
พนักงานราชการ	6	4
ครูอัตราจ้าง	18	13
ลูกจ้างประจำ	2	1
ลูกจ้างชั่วคราว	14	10
รวม	147	106

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบประกอบด้วย เพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ข้อที่ 1-10 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ข้อที่ 11-18 |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ข้อที่ 19-27 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | ข้อที่ 28-35 |
| 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ข้อที่ 36-40 |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะตามแนวคิดของบุชานัน (Buchanan, 1974) ประกอบด้วย 1) การแสดงตน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร 3) ความภักดีต่อองค์การงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|--------------|
| 1. ด้านการแสดงตน | ข้อที่ 41-46 |
| 2. ด้านการความเกี่ยวข้องกับองค์กร | ข้อที่ 47-53 |
| 3. ด้านความภักดีต่อองค์กร | ข้อที่ 54-60 |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ต่อไป

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจากเอกสาร งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ศึกษาแบบวัดแรงจูงใจนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า
3. ศึกษาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974) และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า
4. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) และบุชานัน (Buchanan, 1974) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ซึ่งข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
 - 4.1.1 เพศ
 - 4.1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
 - 4.2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่
 - 4.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 4.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

4.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2.4 ความรับผิดชอบ

4.2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

4.3.1 การแสดงตน

4.3.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร

4.3.3 ความภักดีต่อองค์กร

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการใช้ภาษาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบ

6. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรง (Validity) การทดสอบค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น (Reliability)

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------|--|
| 1.1 ดร.รุ่งทิพย์ พรหมศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2 นางสาวนันทนา เจริญสุข | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางแสม |
| 1.3 นายจำโนทย์ ปลั่งอุดม | อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” |

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ .95) แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation)

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อข้างต้น มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว ปรับปรุงให้เหมาะสมแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน
2. นำหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
3. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวนทั้งหมด 108 ชุด และรับแบบสอบถามคืนจำนวน 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มาตรวจสอบความสมบูรณ์และกำหนดคะแนนแต่ละข้อตามน้ำหนักคะแนนที่กำหนดไว้
2. บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป
3. นำผลที่ได้มาคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 5 องค์กรประกอบ จำนวน 50 ข้อ ได้แก่

ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ

ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคิร์ท (Best & Khan, 1993, p. 247) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 3 องค์กรประกอบ จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

ด้านที่ 1 การแสดงตน จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 2 ความเกี่ยวพันกับองค์กร จำนวน 7 ข้อ

ด้านที่ 3 ความภักดีต่อองค์กร จำนวน 7 ข้อ

ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating scale) โดยอาศัยแนวคิดของลิเคิร์ท (Best & Khan, 1993, p. 247) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดจิตใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และการแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความผูกพันต่อ องค์กรของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การทดสอบนี้ ใช้ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550, หน้า 377)

ค่าสหสัมพันธ์ (r) ± 1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ค่าสหสัมพันธ์ (r) มากกว่า 0.70 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.30-0.70 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t -test) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) แล้วนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี *LSD* (Least significant difference)
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t -test) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) แล้วนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี *LSD* (Least significant difference)
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงที
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean squares)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
X	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม
X_1	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน
X_2	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน
X_3	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ
X_4	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ
X_5	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม
Y_1	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการแสดงตน

Y_2	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร
Y_3	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของของครูและบุคลากรโรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	23	21.70
หญิง	83	78.30
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นเพศชาย จำนวน
23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 เพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท”

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	38	35.80
ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี	31	29.20
มากกว่า 10 ปี	37	34.90
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่

5 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	n = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.08	0.58	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.71	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.50	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.46	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.93	0.56	มาก	4
รวม	4.00	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้นในอนาคต	4.35	0.79	มาก	2
2. ท่านมีความเชื่อว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่าที่จะเชื่อว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”	4.00	1.01	มาก	7
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา	4.15	0.67	มาก	3
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบันและภูมิใจ กับผลการปฏิบัติงาน	4.44	0.63	มาก	1
5. ท่านคิดว่า โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” แห่งนี้ มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งอื่น	3.92	0.92	มาก	8
6. การทำงานที่โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” นี้ทำให้ท่านได้มี โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	4.14	0.89	มาก	4
7. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการทำงานถ่ายทอด สอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน	3.90	1.01	มาก	9
8. ผู้บังคับบัญชาคอยส่งเสริมและชมเชยท่านและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.81	1.04	มาก	10
9. โรงเรียนจัดทำระบบการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้อย่างชัดเจน	4.06	0.64	มาก	5
10. โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ ศึกษาค้นคว้าหรือสนับสนุนให้อบรม เพื่อเพิ่ม ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน	4.05	0.83	มาก	6
รวม	4.08	0.58	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบันและภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้นในอนาคต ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือและชมเชยท่านและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้คุณมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	4.25	0.79	มาก	2
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	3.49	1.21	มาก	8
3. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา	4.04	0.85	มาก	4
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.12	0.80	มาก	3
5. เพื่อนครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มักชมเชยข้าพเจ้า และให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าด้วยดีในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	3.98	0.88	มาก	5
6. เมื่อเพื่อนครูหรือบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษาแนะนำกับข้าพเจ้า	3.67	1.09	มาก	7
7. ท่านเข้ากับเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ได้ดี และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.65	มาก	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$n = 106$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
8. ผู้ปกครองและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบถึงผลจากทำงานของท่านจนเป็นที่ประจักษ์	3.71	1.00	มาก	6
รวม	3.94	0.71	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้ากับเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ได้ดีและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคมผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.42	0.64	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	4.23	0.71	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกเหตุการณ์	4.08	0.73	มาก	3
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำ มีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป	3.81	0.86	มาก	7
5. งานของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อ โรงเรียน ชลบุรี “สุขบท”	4.05	0.82	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ เสมอมา	3.75	1.05	มาก	8
	2.43	1.16	น้อย	9
7. ท่านมักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกท้อแท้ หดห้วง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ	3.86	0.88	มาก	6
8. ท่านจะรู้สึกยินดีมาก หากผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน พิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม				
9. ท่านยินดีที่รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผลจะออกมาในทางบวก หรือในทางลบ	4.20	0.72	มาก	5
รวม	3.87	0.50	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน ชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าลักษณะของ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความ เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกเหตุการณ์ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ท่านมักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึก ท้อแท้ หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันของแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	4.42	0.61	มาก	4
2. ท่านมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.62	มาก	5
3. ท่านปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” อย่างเต็มที่	4.17	0.76	มาก	6
4. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.66	0.53	มากที่สุด	1
5. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเสมอ	4.54	0.57	มากที่สุด	2
6. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้อง	3.92	0.96	มาก	8
7. ท่านยอมรับรางวัลและความสำเร็จของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เพราะเป็นส่วนหนึ่งจากผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.04	0.85	มาก	7
8. ท่านพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	4.54	0.60	มากที่สุด	3
รวม	4.33	0.46	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเสมอ ท่านพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับมากได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้อง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถของตนเอง จนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรที่ร่วมงาน	4.29	0.85	มาก	2
2. ท่านมีความคิดว่าหากท่านย้ายไปทำงานในโรงเรียนอื่น ท่านอาจได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่ได้รับในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	3.20	1.19	ปานกลาง	5
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จได้ แม้ว่าจะมีปริมาณงานมาก	4.24	0.73	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งค่าตอบแทน หรือจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับท่านอย่างเหมาะสม	3.66	1.05	มาก	4
5. โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.81	มาก	1
รวม	3.39	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถของตนเอง จนเป็นที่ยอมรับ ของครูและบุคลากรที่ร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จได้แม้ว่าจะมีปริมาณงานมากตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีความคิดว่าหากท่านย้ายไปทำงานในโรงเรียนอื่นท่านอาจได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่ได้รับในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการแสดงตน	4.37	0.61	มาก	2
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.10	0.59	มาก	3
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	4.40	0.44	มาก	1
รวม	3.93	0.36	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการแสดงตน และด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านการแสดงตน

ด้านการแสดงตน	n = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าท่านเป็นครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.54	0.67	มากที่สุด	2
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประสบความสำเร็จ	4.72	0.49	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่าท่านคือบุคลากรที่มีคุณค่าของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.17	0.86	มาก	5
4. ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ เพราะท่านรักและพร้อมที่จะทำงานให้กับโรงเรียน	4.13	1.03	มาก	6
5. ท่านคิดว่าท่านคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.28	0.90	มาก	4
6. ท่านภูมิใจในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.43	0.75	มาก	3
รวม	4.37	0.61	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านด้านการแสดงตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประสบความสำเร็จ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าท่านเป็นครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้เพราะท่านรักและพร้อมที่จะทำงานให้กับโรงเรียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่า โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จะพัฒนาได้ด้วยงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	4.08	0.79	มาก	5
2. ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นบรรยากาศแบบร่วมมือพร้อมช่วยกันในการพัฒนาโรงเรียน	4.03	0.91	มาก	6
3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ผูกพันแบบพี่น้อง	4.09	0.87	มาก	4
4. โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ท่านรัก	4.11	0.88	มาก	3
5. ท่านเห็นว่าแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีความเหมาะสมกับการพัฒนาโรงเรียน	3.81	0.85	มาก	7
6. ท่านพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.28	0.59	มาก	1
7. ท่านคิดว่าการทำงานนอกเหนือจากการสอนเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า	4.27	0.72	มาก	2
รวม	4.10	0.59	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ท่านคิดว่าการทำงานนอกเหนือจากการสอนเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ท่านรัก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเห็นว่าแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีความเหมาะสมกับการพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความภักดีต่อองค์กร

ด้านความภักดีต่อองค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน ชลบุรี “สุขบท” เป็นสำคัญ	4.51	0.62	มากที่สุด	2
2. ท่านจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องหรือดีกว่าข้อมูลที่รู้สึกไม่ดี ทุกครั้งที่ได้ยินเรื่องราวไม่ดีเกี่ยวกับโรงเรียน ชลบุรี “สุขบท”	4.36	0.61	มาก	6
3. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เสมอมา แม้ในบางครั้งจะมีปัญหาและอุปสรรคบ้าง	4.40	0.63	มาก	5
4. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มากที่สุด	4.42	0.75	มาก	4
5. หากสภาพการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงท่าน ก็ไม่คิดจะย้ายสถานที่ทำงานจากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.02	0.89	มาก	7
6. ท่านอุทิศเวลาให้กับราชการอยู่เสมอเพื่อพัฒนางาน และความรู้ของตนเองให้เกิดประโยชน์ให้กับ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”	4.49	0.64	มาก	3
7. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับโรงเรียน ด้วยความวิริยะ/ อุตสาหะตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนแห่งนี้	4.59	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.40	0.44	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวม
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่
ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับโรงเรียนด้วยความวิริยะ/ อุตสาหะตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนแห่งนี้ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นสำคัญ
และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านอุทิศเวลาให้กับราชการอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานและความรู้ของ

ตนเองให้เกิดประโยชน์ให้กับโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หากสภาพการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงท่านก็ไม่คิดจะย้ายสถานที่ทำงานจากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 16 การทดสอบค่าวิกฤตที่เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 23)</i>		<i>(n = 83)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.50	4.06	0.60	0.73	.47
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.62	3.89	0.73	1.52	.13
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.93	0.48	3.85	0.51	0.63	.53
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.45	0.44	4.29	0.46	1.35	.18
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.98	0.69	3.93	0.52	0.35	.73
รวม	4.13	0.46	4.01	0.49	1.11	.27

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี		สูงกว่า 10 ปี	
	(n = 38)		(n = 31)		(n = 37)	
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.23	0.27	4.34	0.23	4.26	0.23
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.36	0.35	4.40	0.24	4.52	0.21
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.18	4.30	0.32	4.28	0.24
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.15	4.44	0.21	4.36	0.19
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.35	0.23	4.25	0.26	4.30	0.24
รวม	4.34	0.24	4.32	0.45	4.40	0.19

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน
ชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวม
และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.57	1.73	.181
	ภายในกลุ่ม	103	34.22	0.33		
	รวม	105	35.38			
2. ด้านการได้การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	103	25.88	0.25		
	รวม	105	26.42			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	0.68	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	103	51.98	0.50		
	รวม	105	53.34			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	3.07	.06
	ภายในกลุ่ม	103	20.97	0.20		
	รวม	105	22.22			
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.74	.47
	ภายในกลุ่ม	103	32.58	0.31		
	รวม	105	33.05			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	1.57	.21
	ภายในกลุ่ม	103	23.89	0.23		
	รวม	105	24.62			

จากตารางที่ 18 พบว่าแรงงูใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 19 การทดสอบค่าวิกฤตที่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n = 23)		(n = 83)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการแสดงตน	4.43	0.57	4.37	0.62	0.45	.67
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ	4.01	0.55	4.12	0.62	0.22	.44
3. ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.32	0.53	4.42	0.42	0.38	.39
รวม	4.26	0.46	4.30	0.49	0.20	.69

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี		สูงกว่า 10 ปี	
	(n = 38)		(n = 31)		(n = 37)	
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>
1. ด้านการแสดงตน	4.24	0.42	4.29	0.54	4.31	0.35
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.21	0.43	4.24	0.32	4.39	0.21
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	4.12	0.23	4.38	0.31	4.43	0.18
รวม	4.20	0.35	4.32	0.40	4.41	0.24

จากตารางที่ 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการแสดงตน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	0.96	.38
	ภายในกลุ่ม	103	38.04	0.36		
	รวม	105	38.75			
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.64	0.82	2.29	.10
	ภายในกลุ่ม	103	36.94	0.35		
	รวม	105	38.59			
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.91	0.95	5.28*	.00
	ภายในกลุ่ม	103	18.61	0.18		
	รวม	105	20.52			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	0.61	2.63	.07
	ภายในกลุ่ม	103	23.91	0.23		
	รวม	105	25.13			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้วิธีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี *LSD* (Least significant difference) ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี	สูงกว่า 10 ปี
ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	4.26	4.37	4.57
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	.11	.31*
ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี	4.37		-	.20
สูงกว่า 10 ปี	4.57			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยพบว่าครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนั้น คู่อื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	Y_1		Y_2		Y_3		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.633*	.000	.634*	.000	.519*	.000	.681*	.000
X_2	.585*	.000	.646*	.000	.518*	.000	.665*	.000
X_3	.566*	.000	.659*	.000	.578*	.000	.680*	.000
X_4	.480*	.000	.550*	.000	.514*	.000	.581*	.000
X_5	.424*	.000	.480*	.000	.443*	.000	.507*	.000
X	.631*	.000	.694*	.000	.597*	.000	.728*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = .728$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยทำการศึกษา เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำนวน 106 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติแจกแจงที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) แล้วนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Colleration) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบันและภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ได้รับ

ตำแหน่งที่ดีขึ้นในอนาคต ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ยกย่องและชมเชยท่านและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้ากับเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน ชลบุรี “สุขบท” ได้ดีและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถ ประยุกต์ใช้ได้ในทุกเหตุการณ์ และอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ท่านมักเกิดความเครียด ในการปฏิบัติงาน รู้สึก ท้อแท้ หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่รับ มอบหมายเป็นอย่างดี ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของตนเสมอ ท่านพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาโรงเรียน ชลบุรี “สุขบท” ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่ท่าน มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถของตนเอง จนเป็นที่ยอมรับ ของครูและบุคลากรที่ร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จได้แม้ว่าจะมี ปริมาณงานมาก และอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความคิดว่าหากท่านย้ายไปทำงาน ในโรงเรียนอื่นท่านอาจได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่ได้รับในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการแสดงตน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประสบความสำเร็จ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าท่านเป็น ครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ท่านภูมิใจในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้เพราะท่านมีรักและพร้อมที่จะทำงานให้กับโรงเรียน

2.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ท่านคิดว่าการทำงานนอกเหนือจากการสอนเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ท่านรัก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเห็นว่าแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีความเหมาะสมกับการพัฒนาโรงเรียน

2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับโรงเรียนด้วยความวิริยะ/ อุตสาหะตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นสำคัญ ท่านอุทิศเวลาให้กับราชการอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานและความรู้ของตนเองให้เกิดประโยชน์ให้กับโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และอันดับสุดท้าย ได้แก่ หากสภาพการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงท่านก็ไม่คิดจะย้ายสถานที่ทำงานจากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรและด้านความภักดีต่อองค์กร

4.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการแสดงตน และด้านความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี และครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยที่ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = .728$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก

ในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระบบการบริหารงานแบบระบบราชการ การทำงานมีความมั่นคง การได้รับการเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามความเหมาะสม ตลอดจนการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐอย่างครบถ้วนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น มีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจ มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้น ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระ มีการกำหนดงานอย่างชัดเจน มอบหมายความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมบัติ กุลกลาง (2545, หน้า 107) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 10 ด้าน ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และบางส่วนมาจากต่างพื้นที่แต่เมื่อมาปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ได้ตั้งถิ่นฐานของตนเองในพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ ส่งผลให้สามารถประกอบอาชีพเสริมได้ ทำให้ส่วนใหญ่มีฐานะและความเป็นอยู่ค่อนข้างดี ดังนั้นผลตอบแทนด้านที่เป็นตัวเงินจึงมีความจำเป็นน้อยกว่าด้านความต้องการด้านสังคม ดังที่ มาสโลว์ (Maslow, 1973, pp. 370-396 cited in Luthans, 1992, pp. 156-158) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้วจะมีความต้องการในการตอบสนองในระดับสูงขึ้นไปอีก ได้แก่ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ชั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ชั้นที่ 4 ความต้องการความยอมรับนับถือ และชั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ซึ่งความต้องการชั้นที่ 1-3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ และความต้องการชั้นที่ 4-5 เป็นความต้องการขั้นสูง ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามกรอบภาระงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ แม้ว่าภาระงานมากเกินไปทำให้การปฏิบัติทั้งด้านการสอนและงานบริหารไม่ประสบผลเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับศิริวิไล กุลทรัพย์สุทธา (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอนจิเนียริง (1964) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทบริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท

เอนจิเนียริง (1964) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท เอ.เอส.แอส โซซิเอท เอนจิเนียริง (1964) จำกัด ได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานโดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT System) ระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001) และกิจกรรม 5 ส มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการอบรมให้ความรู้กับพนักงานทุกคนมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และมีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการตรวจติดตามภายในของระบบบริหารคุณภาพ (Internal audit) ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีความสำเร็จในงานเป็นส่วนใหญ่

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การปฏิบัติงานของตนเองเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและเร่งด่วนเสมอ รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับชมพูนุช สุบรรณรักษ์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพนักงานการประปานครหลวง พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก พนักงานการประปานครหลวงส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานลุล่วงด้วยดีและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและเร่งด่วนเสมอ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสนใจและสำคัญต่อส่วนรวม อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจนเป็นงานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ตลอดจนงานที่ทำในปัจจุบันหน่วยงานมีการเอื้ออำนวยให้มีอิสรภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถขึ้น สอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีความท้าทายกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศในหน่วยงานการจัดห้องทำงาน สถานที่ทำงาน ใ้เหมาะสมและสะดวกสบายให้แก่บุคลากร

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด โดยในการปฏิบัติงานมีการวางแผนเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน โครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับผาสุก จิตนาวาร (2549) ได้ทำการศึกษาระงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ส่วนใหญ่เห็นงานที่ทำอยู่เป็นงานหลักของโรงเรียนชลกันยานุกูลที่มีส่วนในการพัฒนาสังคมส่วนรวมให้ได้ประโยชน์ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่แต่ไม่ได้รับโอกาสในการวางแผนในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปฏิบัติลักษณะงานที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีการประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับมณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกรมสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าในด้านอื่นเนื่องจากสรรพากรพื้นที่สาขาเป็นตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นข้าราชการระดับ 7 และไม่สามารถเลื่อนไหลให้มีระดับสูงขึ้นได้หากต้องการเลื่อนระดับต้องสอบหรือเข้ารับคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานประกอบกับตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาเป็นสายงานที่เปิดกว้างคัดเลือกจากทุกตำแหน่งในระดับ 6 ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดเก็บจึงทำให้มีความหลากหลายในวุฒิการศึกษา ซึ่งมีทั้งวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แต่เมื่อมีการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บางสายงานกำหนดวุฒิการศึกษาไว้ชัดเจน เช่น นิติกร ต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางด้านกฎหมายหรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี ต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางด้านบัญชี เป็นต้น ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่ง

สรรพากรพื้นที่สาขาบางท่านไม่สามารถเข้าสู่การคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นในสายงานอื่นได้ ผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะถูกจำกัด

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จัดว่าเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนชาวอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานที่แห่งนี้ ซึ่งครูที่ได้มาทำงานแห่งนี้ย่อมมีชื่อเสียงตามไปด้วย ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จึงมีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นในโรงเรียนและมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ ให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีความพร้อมในการบริหารงานในแต่ละเรื่องได้อย่างสมบูรณ์ เมื่อครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ต้องปฏิบัติงานตามทรัพยากรขององค์กรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามลักษณะของงาน และความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลสะท้อนจากการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังคำกล่าวของเฮอริชเบอร์กที่ว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมปอง ชารีศรี (2541, หน้า 188) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางบางส่วน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสตีร์ส (Steers, 1977, pp. 61-81) พบว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนา และตั้งใจเป็นอย่างมากในการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป และสอดคล้องกับกลิสสัน และคูริก (Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81) ได้วิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลาย และที่มีความสำคัญสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรในด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการแสดงตน พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความผูกพันต่อองค์กร โดยครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจ และมีความเต็มใจที่จะแสดงตนและไม่คิดที่จะย้ายสถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงและเกียรติยศของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สอดคล้องกับกรรณิการ์ ภิญญาคง (2541) ว่าครูที่มีความรู้สึกรักตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูจะมีความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่า

ตนเองเป็นเจ้าของนโยบายนั้น และตั้งใจปฏิบัติงานรับผิดชอบ หรือผูกพันกับงานนั้นในด้านการชี้แจง เป้าหมาย กฎ ระเบียบ และวิธีการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร พบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โรงเรียนมีการมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานการแบ่งระบบงานกันอย่างชัดเจน มีการจัดทำกลยุทธ์ ปฏิทินปฏิบัติงานในการทำงานเพื่อให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร รวมทั้งการทำงานนอกเหนือจากการสอนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า เป็นการส่งเสริมความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิไล ทองทวี (2544) พบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่องาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า และมีชื่อเสียง เต็มใจที่จะอุทิศและเสียสละเวลาในการพัฒนาโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น ซึ่งสอดคล้องกับนารีรัตน์ เกษสุวรรณ (2545) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังเกตมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังตรงตามความรู้ความสามารถที่ตนได้เรียนมา โดยมีภาระและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นข้อกำหนด และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเพศชายหรือเพศหญิงจึงต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด ส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง สอดคล้องกับเฮอรัชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, p. 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “มนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน” พบว่า นักบัญชีและวิศวกร

ในบริษัทอุตสาหกรรมในเมืองฟิตเบิร์ก พบปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งเพศที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จะได้รับการยอมรับนับถือในงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากย่อมมีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องนั้น ๆ มากกว่าผู้ที่มีระยะที่ปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปฏิบัติงานด้วยกันมากกว่า ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ แสงดี (2543, หน้า 98) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุราชการต่ำกว่าค่าเฉลี่ยขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ต่อไป การปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นความภูมิใจที่ได้ทำงาน การปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์และชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประพิณพร ขจรบุญ (2546, หน้า 58) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ

ไพศาล สุวรรณธาดา (2542, หน้า 80) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล ดำรวจ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ที่มีที่ปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นผู้ปฏิบัติงานมานาน ได้พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าเข้าใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี และผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการบริหาร โดยมุ่งเน้นคนมากกว่ามุ่งงานจึงทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ยินดีที่การปฏิบัติงานของตนเองมีส่วนทำให้โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีชื่อเสียง และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจึงนำไปสู่ความรักความศรัทธาในหน่วยงานของตนเอง อีกทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มสมาชิกครูและผู้บริหารด้วยกันและคิดว่าตั้งใจจะปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ตลอดไป ประกอบกับบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากส่วนใหญ่ จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้าหรือระดับบริหาร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ยังมีโอกาสที่จะคิดเปลี่ยนงานหรือย้ายได้ ความผูกพันต่อหน่วยงานจึงมีน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ พ.ต.ท.ไพศาล สุวรรณธาดา (2542, หน้า 80) ที่พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจที่มีอายุราชการมากกับผู้ที่มีอายุราชการน้อย มีความผูกพันแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543, หน้า 86) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุมากและอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .728$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากและส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสำเร็จของงาน

ความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคลศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้ครูสามารถนำความรู้ที่ผู้บริหารถ่ายทอดให้ไปปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ การอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.2 ด้านการยอมรับนับถือผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใสยุติธรรม เพื่อให้ครูสามารถประเมินผลงานของตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ มีการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อม ประชุมหลังการดำเนินงาน เพื่อหาจุดที่ควรพัฒนา มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสม และได้รับความเห็นชอบจากทุกฝ่าย เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีค่าต่อครูและบุคลากร ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในอาชีพ มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ ที่ครูต้องรับผิดชอบ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถ

ตามที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และแนวทางตอบสนองความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละส่วนงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องการลดช่องว่างระหว่างครู และผู้บริหารให้ลดน้อยลง เพิ่มความเป็นกันเองกับครูเพื่อให้ครูกล้าที่จะปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูแต่ละคน และหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2.1 ด้านการแสดงตน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การเสริมแรงในการทำงานครูและบุคลากร ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีความผูกพันกับโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งกับโรงเรียนเพื่อทำให้อัตราการโยกย้ายและขาดแคลนครูและบุคลากรต่อไป

2.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ ให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นบรรยากาศพร้อมช่วยกันในการพัฒนาส่งผลให้ครูมีความรักและผูกพันแบบพี่น้อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง

2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารควรคำนึงถึงการส่งเสริมชื่อเสียงของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นสำคัญ อำนาจการให้คำแนะนำ รวมทั้งร่วมแก้ปัญหาและอุปสรรคส่งเสริมให้ครูมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรอุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อพัฒนางานและความรู้ของตนเองให้เกิดประโยชน์ให้กับโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้วยความวิริยะอุตสาหะตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ลดช่องว่างระหว่างครู และผู้บริหารให้ลดน้อยลง เพิ่มความเป็นกันเองกับครูเพื่อให้ครูกล้าที่จะปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูแต่ละคน และหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรน้อยที่สุด ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จึงควรทำการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดประสิทธิผล และทราบความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรใช้วิธีอื่นเพิ่มเติมด้วยนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อจะได้ทราบรายละเอียดในเชิงลึก
4. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และแนวทางตอบสนองความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละส่วนงาน
5. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และแนวทางตอบสนองความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละส่วนงาน

บรรณานุกรม

- กรรณ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรรณการ์ จิตต์บรรเทา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่าน เพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณการ์ ภิญญาตง. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา ทรรพนันท์. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด กทม. กลุ่มศรีนครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขนิษฐา เทียรสิงห์. (2547). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท หลักทรัพย์ พัฒนสิน จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- คำนิง นกแก้ว. (2524). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรี อินทเสน. (2548). *ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิรวัดน์ แสนสุขทวี. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูผู้สอนต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูนุช สุบรรณรักษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชนิดา เจริญเนื่อง. (2547). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาขาสุขภาพศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารารพร นิวาสะบุตร. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาริกา กุลแก้ว. (2541). *ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- ทิพย์วัลย์ เรืองศรี. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2551). *องค์การและการบริหารงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนนันท์ ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธันวา เฟื่องคำ. (2536). *แรงจูงใจของนักเรียนพลตำรวจต่อการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนตำรวจภูธร 1*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดิมา สุขชม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- นฤมล มุลา. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. (2545). *ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิกร ดูกสุกแก้ว. (2544). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิตยา อิ่มเอิบธรรม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- นิศากร สุขะกาศี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บัญญัติ แสงดี. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- ปัญญา จันทร์อด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปรินญานิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ประพิณพร ขจรบุญ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจงานและการสนับสนุนทางสังคม
แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการรับรู้นโยบายองค์กรและความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสังกัดกรมอู่ศูนย์มหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกามาศ สมักรการ. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2)
สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผาสุก จิตนาวสาร. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี ปัญญาเลิศศรีธา. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระบุญจันทร์ ผาคำ. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. งานนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ:
เสมาธรรม.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร.* ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุญภูิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ (กิริ์ติบุตร) มหานนท์. (2539). *การประเมินประสิทธิผลของโครงการ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา พัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกรมสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.*
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เน็ต.
- รัชนิดา ตุ๊กสวัสดิ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รัชนิกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- รำพึง สุภราสี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทธยา 11 (มัธยมสาธิตพัทธยา) จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เรวัต สวัสดิ์. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะ กรณีจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”. (2559). รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประจำปีการศึกษา 2558. ชลบุรี: โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร ในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะบริการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วัชร วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิไล ทองทวี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วีรวัดน์ ยวงตระกูล. (2541). *ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณี การเคหะแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- วุฒิชชาติ สุนทรสมัย. (2546). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริพงษ์ อินทวดี. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและ พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ชวลิต ประชาวานนท์ และสมศักดิ์ วานิชยาพร. (2545). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.*
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ชิวเนชันแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สมทรง ทิตธรรมทิตย์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูป ระบบบริหารภาครัฐของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประอมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมบัติ กุลางกูร. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*

- สมปอง ชารีศรี. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางบางส่วน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *ทฤษฎีองค์การ = Organization theory*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สรายุทธ ปฎิมาประการ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงเรียนผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี. (2525). *ทฤษฎีและหลักวิชาการวิจัย เป็นกรณีปัญหาและตัวอย่างสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2530). *จิตวิทยาการจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.
- สิริพงษ์ นวสกุลธนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกานดา สุภคิตสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนบริหารการมนุษย์, คณะพัฒนบริหารการมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัตรา เพชรมณี. (2529). *อิทธิพลของการจงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาภรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคลศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุภัทรา เจิมสูงเนิน. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9, 34-39.
- อมรรัตน์ บุปผาโชติ. (2546). ผลของการใช้บันทึกการเรียนรู้ในการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา รุ่งปีตะรังสี. (2530). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารองค์กรและการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา, คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุบล สุวรรณศรี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, 8(2), 171-183.

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422-436.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1986). Organizational commitment: The development and test of a three-component. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-8.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 10*(4), 28.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and Organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 18*(1), 1-17.
- Bearse, P. (1984). An econometric analysis of black entrepreneurship. *The Review of Black Political Economy, 12*(2), 5-6.
- Becker, S. H. (1960). Note on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 10*(3), 22.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. New York: Addison-Wesley.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bhagat, R. S., & Chassie, M. B. (1981). Determinants of organizational commitment in working women: Some implications for organizational integration. *Journal of Occupational Behaviour, 2*(1), 17-30.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1981). The "self" in work organizations: A conceptual review. *Academy of Management Review, 6*, 75-88.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*, 533-546.
- Bushman, B. J., Bonacci, A. M., Dijk, M. V., & Baumeister, R. F. (1991). Narcissism, sexual refusal, and aggression: Testing a narcissistic reactance model of sexual coercion. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(5), 1027-1040.
- Cronk, C., Crocker, A. C., & Pueschel, S. M. (1994). *Human resume management*. South Melbourne: Thomas Nelson.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance and commitment*. New York: Irwin Professional.

- Glisson, C., & Durick, M. (1988) Predictors of Job Satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-68.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *Motivation to work* (2nd ed.). Michigan: A Bell & Howell Information.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wood, V. R. (1985). Organizational commitment and marketing. *Journal of Marketing*, 49, 112-126.
- Johnston, R., & Bavin, R. A. (1973, June). Herzberg and Job satisfaction in personal. *Practice-Bulletin*, 29(7), 136-141.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McGregor, M. D. (1960). *The human side of enterprise*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Mowday, R. T, Steer, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Steer, R. M. (1977). Organizational work. personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 46-50.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steer, R. M., & Porter, L. M. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3), 380-396.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Riley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.1311

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

19 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตร
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายพจนวัฒน์ จารย์พรมมา รหัส 58990056

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ชีระวิชิตระกุล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.1312

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

19 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายพจนวัฒน์ จารย์พรมมา รหัส 58990056

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฎายุ ชีระวนิชตระกูล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.1313

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

19 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี“สุขบท”

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายพจนวัฒน์ จารย์พรมมา รหัส 58990056

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูและบุคลากร โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฎายุ ธีระวิชิตระกูล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากร
โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน
กับความผูกพันในองค์กรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้างนี้ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูล
ไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมเท่านั้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กร จำนวน 20 ข้อ
4. โปรดอ่านคำชี้แจงและข้อคำถามเพื่อความเข้าใจและกรุณาตอบข้อคำถามทุกข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านที่มีต่อโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

มาก หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก

ปานกลาง หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

น้อย หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้นในอนาคต					
2.	ท่านมีความเชื่อว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่าที่จะเชื่อว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”					
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา					
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบันและภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน					
5.	ท่านคิดว่าโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”แห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งอื่น					
6.	การทำงานที่โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”นี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
7.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการทำงานถ่ายทอด สอนงาน และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานของท่าน					
8.	ผู้บังคับบัญชาขยอและชมเชยท่านและเพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	โรงเรียนจัดทำระบบการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้อย่างชัดเจน					
10.	โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อหรือสนับสนุนให้อบรม เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
11.	ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้คุณมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					
12.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
13.	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา					
14.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
15.	เพื่อนครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มักชมเชยข้าพเจ้า และให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าด้วยดีในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ					
16.	เมื่อเพื่อนครูหรือบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมักขอคำปรึกษา แนะนำกับข้าพเจ้า					
17.	ท่านเข้ากับเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ได้ดี และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18.	ผู้ปกครองและบุคคลภายนอกสถานศึกษารับทราบถึงผลจากทำงานของท่านจนเป็นที่ประจักษ์					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ท่านคิดว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
20.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
21.	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกเหตุการณ์					
22.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป					
23.	งานของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
24.	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติเสมอมา					
25.	ข้าพเจ้ามักเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกท้อแท้หมดหวัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก ๆ ให้ปฏิบัติ					
26.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกยินดีมาก หากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม					
27.	ข้าพเจ้ายินดีที่รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวก หรือในทางลบ					
28.	ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
29.	ท่านมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย					
30.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่รับมอบหมายเป็นอย่างดี					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31.	ท่านปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” อย่างเต็มที่					
32.	ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเสมอ					
33.	ท่านได้รับ โอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้อง					
34.	ท่านยอมรับรางวัลและความสำเร็จของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เพราะเป็นส่วนหนึ่งจากผลการปฏิบัติงานของท่าน					
35.	ท่านพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
36.	ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถของท่านเอง จนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรที่ร่วมงาน					
37.	ท่านมีความคิดว่าหากท่านย้ายไปทำงานในโรงเรียนอื่น ท่านอาจได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่ได้รับในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
38.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จได้ แม้ว่าจะมีปริมาณงานมาก					
39.	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งค่าตอบแทน หรือจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับท่านอย่างเหมาะสม					
40.	โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบระดับความผูกพันในองค์กร ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านที่มีต่อโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีระดับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด

มาก หมายถึง มีระดับความผูกพันในองค์กรมาก

ปานกลาง หมายถึง มีระดับความผูกพันในองค์กรปานกลาง

น้อย หมายถึง มีระดับความผูกพันในองค์กรน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีระดับความผูกพันในองค์กรน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41.	ด้านที่ 1 การแสดงตน ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าท่านเป็นครูและบุคลากรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
42.	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ประสบความสำเร็จ					
43.	ท่านคิดว่าท่านคือบุคลากรที่มีคุณค่าของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
44.	ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ เพราะท่านมีรักและพร้อมที่จะทำงานให้กับโรงเรียน					
45.	ท่านคิดว่าท่านคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
46.	ท่านภูมิใจในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
47.	ด้านที่ 2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ท่านคิดว่าโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จะพัฒนาได้ด้วยการที่ท่านได้ปฏิบัติ					

ข้อ	ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48.	ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นบรรยากาศแบบร่วมมือ พร้อมช่วยกันในการพัฒนาโรงเรียน					
49.	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรักและผูกพันแบบพี่น้อง					
50.	โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ท่านรัก					
51.	ท่านเห็นว่าแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีความเหมาะสมกับการพัฒนาโรงเรียน					
52.	ท่านพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
53.	ท่านคิดว่าการทำงานนอกเหนือจากการสอนเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า					
ด้านที่ 3 ความภักดีต่อองค์กร						
54.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นสำคัญ					
55.	ท่านจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องหรือดีกว่าข้อมูลที่รู้สึกไม่ดีทุกครั้งที่ได้ยินเรื่องราวไม่ดีเกี่ยวกับโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					
56.	ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เสมอมา แม้ในบางครั้งจะมีปัญหาและอุปสรรคบ้าง					
57.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มากที่สุด					
58.	หากสภาพการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงท่านก็ไม่คิดจะย้ายสถานที่ทำงานจากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”					

ข้อ	ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
59.	ท่านอุทิศเวลาให้กับราชการอยู่เสมอเพื่อพัฒนางานและความรู้ของตนเองให้เกิดประโยชน์ให้กับโรงเรียนชลบุรี “สุขบท					
60.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับโรงเรียนด้วยความวิริยะ/ อดสาหะตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบฉบับนี้เป็นอย่างดี

นายพนวัฒน์ จารย์พรมมา

นิติคปริญาโท คณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

คำอธิบายจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.29	21	.58	41	.21
2	.43	22	.53	42	.67
3	.23	23	.54	43	.35
4	.51	24	.35	44	.44
5	.60	25	.69	45	.37
6	.54	26	.64	46	.26
7	.46	27	.61	47	.48
8	.36	28	.71	48	.61
9	.22	29	.65	49	.47
10	.49	30	.41	50	.36
11	.24	31	.49	51	.65
12	.27	32	.49	52	.56
13	.25	33	.47	53	.23
14	.29	34	.78	54	.36
15	.42	35	.60	55	.28
16	.52	36	.65	56	.36
17	.66	37	.51	57	.49
18	.52	38	.51	58	.66
19	.72	39	.70	59	.53
20	.64	40	.52	60	.48

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .95