

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครู
โรงเรียนบางปะอินวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ชุตินันท์ ชาตรุประชีวิน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

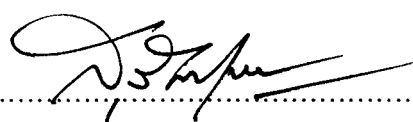
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

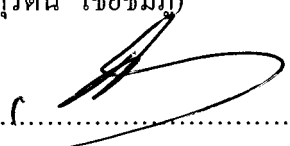
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ชุตินันท์ ชาตรุประชีวิน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

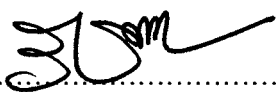
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทธ ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดี โดยเฉพาะ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา ตรวจสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขงาน เพื่อช่วยเสนอแนะให้งานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สมุท ชำนาญ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช อาจารย์ ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ วิไลลักษณ์ พูลมา ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลา ในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ชุตินันท์ ชาติรูประชีวิน

58990026: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ แรงจูงใจในการทำงาน/ ความผูกพันในองค์กร/ โรงเรียนบางบ่อ
วิทยาคม/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ชื่อนั้นท์ ชาติครูประชีวิน: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

(THE RELATIONSHIP OF WORKING MOTIVATION AND COMMITMENT IN ORGANIZATION
OF TEACHERS AT BANGBOWITTHAYAKHOM SCHOOL UNDER SECONDARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู,
กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 94 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครู จำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 15 ข้อ
โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30 - .78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และสถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบ Pearson product moment correlation

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก
3. แรงจูงใจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น
ด้านความรับผิดชอบกับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน
กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับ
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงานกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อ
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990026: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE RELATION/ WORKING MOTIVATION/ COMMITMENT/

BANGBOWITTHAYAKHOM SCHOOL/ SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 6

CHUTINUN CHATRUPRACHEEWIN: THE RELATIONSHIP OF WORKING
MOTIVATION AND COMMITMENT IN ORGANIZATION OF TEACHERS AT
BANGBOWITTHAYAKHOM SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 6. ADVISORY COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., SAMUT CHAMNAN,
Ed.D. 94 P. 2017.

The objective of this research was to study the relationship of working motivation of teachers and commitment organization of teachers at Bangbowitthayakhom school under Secondary Educational Service Area Office 6. The samples consisted of 103 teachers by simple random sampling of Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan (1970). The research instrument was a five point rating scale questionnaire, 25 items for asking about working motivation of teachers and 15 item for asking about commitment in organization. The discrimination was .30-.78 and the confidence level of questionnaire was .97. Statistics for data analysis were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD) and Pearson product moment correlation.

The research found that;

1. The working motivation of teachers at Bangbowitthayakhom school were in high level both in overall and each aspect.
2. The commitment in organization of teachers at Bangbowitthayakhom school were in high level both in overall and each aspect.
3. Working motivation and commitment in organization of teachers at Bangbowitthayakhom by the overall and each aspect was in a moderate level as .05 level of statistical significance; excepted responsibilities aspect, accepting the goal of organization aspect, working success and dedicating to work for organization aspect, being accepted and trying to work for organization aspect, kinds of work and trying to work for organization aspect, and progress in working and trying to work for organization aspect of teachers at Bangbowitthayakhom school secondary educational service area office 6 has positive relation in low level as .05 level of statistical significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางป่อวิทยาคม	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	8
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	10
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	28
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก.....	81
ภาคผนวก ข.....	85
ภาคผนวก ค.....	92
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ทฤษฎีความเสมอภาค.....	25
2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม.....	51
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	52
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ	53
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	54
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้าน ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ	55
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	56
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน บางบ่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม.....	57
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและรายข้อ.....	58
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยรวมและรายข้อ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก โดยรวมและรายข้อ.....	60
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	61
13 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	93

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของ Maslow.....	14
3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG.....	16
4 ทฤษฎีความเสมอภาค อาคัมส์.....	24
5 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานของแต่ละองค์การย่อมอาศัยปัจจัยสำคัญหลาย ๆ ด้านที่จะนำพาให้องค์การเกิดความสำเร็จและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกันซึ่งต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น สถานที่ สิ่งแวดล้อม งบประมาณ และที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร ซึ่งปัจจัยนี้ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าจะมีความสำคัญกับทุก ๆ หน่วยงานอย่างแท้จริง เพราะการพัฒนาส่วนใหญ่ล้วนมาจากความคิด แรงงานจากมนุษย์ทั้งสิ้น แต่ปัจจุบันนี้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ล้วนแต่มีผลทำให้มนุษย์ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มากที่สุด โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานจะได้รับผลกระทบ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากร เพราะนั่นหมายถึงหน่วยงานนั้นต้องมีการรับสมัครและฝึกฝนบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่นั้นใหม่อีกครั้ง ทั้งที่เวลาดังกล่าวควรเป็นเวลาที่นำไปพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การให้สู่เป้าหมายโดยไม่เกิดการติดขัดหรือหยุดชะงัก นั่นก็หมายถึงการลาออก หรือปรับเปลี่ยนบุคลากรไม่ส่งผลดีกับหน่วยงานเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงควรหันมาใส่ใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและซื่อสัตย์ในองค์การ หากองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 23)

สถานศึกษาถือว่ามิมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ จึงได้มีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติชัดเจนในมาตรา 81 เรื่องการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 1) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ นั่น ครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ สร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ ในการทำงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูคือผู้นำนโยบายหลักสูตรไปปฏิบัติ (สุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548, หน้า 2) สถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา การร่วมมือในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเลือกใช้วิธีจูงใจให้กับบุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (สายพันธ์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 1)

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้ขวัญและกำลังใจกับครูในทางบวกแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรในองค์กรหนึ่งเกิดความผูกพันหากสามารถสร้างความรู้สึกดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้แล้วนั้นจะทำให้การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและสามารถทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข โดยที่ผู้บริหารจะเพียงแต่กำหนด โครงการและการทำงานเท่านั้น โดยที่บุคลากรในองค์กรของตนเองจะมีความตั้งใจทำงานดังกล่าวด้วยเป้าหมายที่หวังให้งานเป็นผลสำเร็จได้โดยไม่ต้องบังคับหรือสร้างข้อกำหนดที่มากมายเลย จากการศึกษาผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อองค์การ การปฏิสัมพันธ์องค์การ ความภาคภูมิใจและความสุขในงานตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่า หากองค์การสร้างความมุ่งมั่นต่อองค์การและการปฏิสัมพันธ์องค์การแล้วจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความสุขในงาน ตามมาในที่สุด (ธีระดา ภิญญา, 2556)

โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม (โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม, 2558, หน้า 18-20) จัดว่าเป็นโรงเรียนประจำอำเภอที่มีนักเรียนหลากหลายจากครอบครัวของผู้ปกครองที่มีฐานะต่างกันออกไป บางครอบครัวคาดหวังให้บุตรหลานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี โรงเรียนจึงต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลที่ดีที่สุด โดยมุ่งความหวังที่ตัวครูผู้สอนว่าต้องสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนได้ แต่ด้วยปัญหาของการโยกย้ายสับเปลี่ยนครูที่ทำให้การเรียนการสอนของนักเรียนไม่ต่อเนื่อง เพราะในวิชาที่ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนครูที่มาทำหน้าที่

แทนที่จะยังไม่สามารถต่อยอดเนื้อหาได้ดีเท่าที่ควร เกิดความไม่ต่อเนื่องในเนื้อหาที่นักเรียนต้องการศึกษา หรือในบางกรณีเกิดการขาดช่วงของการเรียน เพราะโรงเรียนยังไม่สามารถหาครูมาสอนแทนได้เร็วเท่าที่ควร เพราะครูที่มีอยู่ก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบในชั้นเรียนของตัวเองมากพออยู่แล้ว เมื่อต้องมาสอนแทนในอีกรายวิชาหนึ่งก็จะยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียนเกิดความไม่ชัดเจนในเนื้อหาและเมื่อต้องสอบก็ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออกมาได้ไม่ดีเท่าที่ควร และก็จะประเด็นปัญหากับผู้ปกครองสะท้อนมาถึงตัวครูและโรงเรียน หากนักเรียนมีผลการเรียนที่แย่ลง ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ผู้ปกครองได้คาดหวังไว้ในด้านของงานส่วนกลางของโรงเรียน เช่น งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายงบประมาณ งานฝ่ายบุคคลและงานฝ่ายอาคารสถานที่ที่ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในฝ่ายต่าง ๆ ก็ต้องมีการมาสอนงานหรือชี้แจงงานที่ควรปฏิบัติกับครูที่เข้ามาทำหน้าที่ใหม่ และกว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลออกมาดีเท่าที่ควรก็อาจต้องใช้เวลาพอสมควรในการฝึกฝน ดังนั้น การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ จากการศึกษาของ Cronk, Crocker and Pueschel (1994, p. 64) ได้กล่าวไว้ว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมายในอาชีพ จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจในที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของครูอย่างแท้จริงและสามารถนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับความประสงค์ของครู อีกทั้งยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน ลดการย้ายออกจากโรงเรียน เพิ่มความมั่นคงและเสถียรภาพในการทำงานที่ยั่งยืน อุทิศเวลาให้กับองค์กรส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

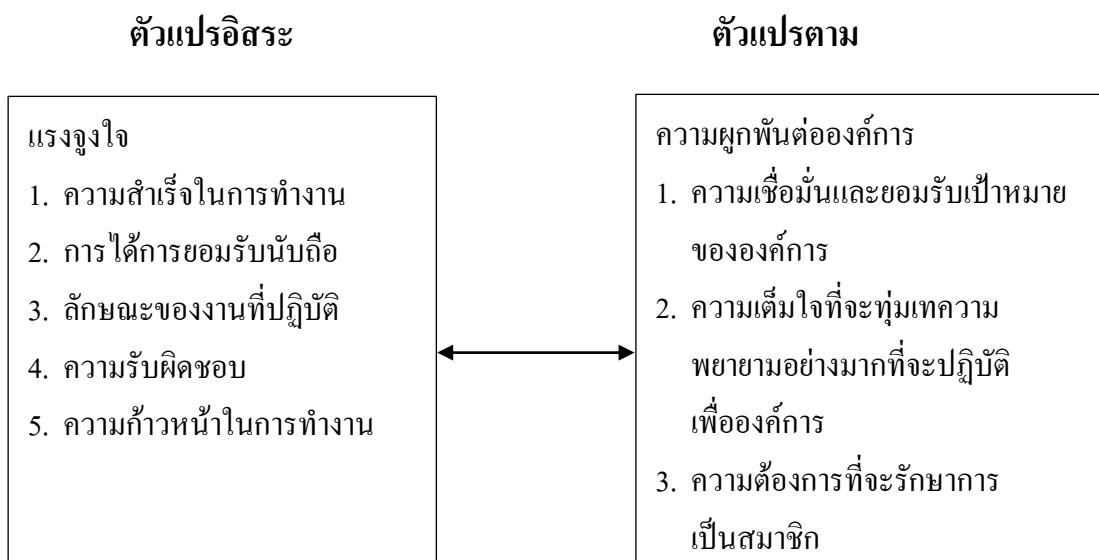
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแรงจูงใจทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Synderman (1993) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter (1991) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มีดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข การบริหารงานด้านแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 103 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานและเพลิดเพลินสนุกสนานกับการปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ในส่วนปัจจัยจูงใจจำแนก ดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ ด้วยความสมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ตลอดจนเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงานนั้น ๆ อันนำไปสู่ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ในการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานและผู้ร่วมงาน มีความรู้และพัฒนาตนเองที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การสร้างผลงานหรือความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองต่อผู้ร่วมงาน และต่อสถานศึกษา เป็นงานที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนในปฏิบัติงานและภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ให้ความสำคัญกับงาน ไม่ย่อท้อ แม้จะเจออุปสรรคในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ จนนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการแก้ไขพัฒนาตนเอง ต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรแล้ว ครูก็มีแนวโน้มต่ำที่จะโยกย้ายออกจากโรงเรียน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้

2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ทศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปในทางเดียวกันกับองค์กรและความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จแม้ว่างานนั้นจะมีอุปสรรคมากน้อยแค่ไหน ก็จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมาย

2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของครูที่จะปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรและตั้งใจทำงานต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นให้องค์กรเกิดผลประโยชน์ในแง่บวกหรือชื่อเสียงในทางที่ดี

3. ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม หมายถึง คณะครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำนวน 140 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลและบริการให้ความสะดวกในการศึกษา ครอบคลุมทั้ง 2 จังหวัด คือสมุทรปราการและฉะเชิงเทรา

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นสำคัญดังนี้

1. สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม (2558, หน้า 18-20) เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เปิดสอนเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 จวบจนปัจจุบันเป็นระยะเวลา 45 ปี โรงเรียนตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นย่านอุตสาหกรรมและสนามบินสุวรรณภูมิ อยู่ในสังคมชนเมืองที่ขยายตัวเพื่อรองรับธุรกิจ ด้านอุตสาหกรรมและการต่างประเทศ ปัจจุบันทางโรงเรียนได้พัฒนาด้านการเรียนการสอน สร้างเกียรติประวัติมากมาย สร้างนักเรียนไปประกอบอาชีพ รับผิดชอบ พัฒนาประเทศชาติ ตามเป้าประสงค์เพื่อให้ให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนเครือข่ายเพื่อรองรับการศึกษาย่านสนามบินสุวรรณภูมิ โรงเรียนในฝัน (Lab school) โรงเรียนเร่งสู่ฝัน (Fast track) โรงเรียนเข้าโครงการ Intel teach to the future โรงเรียนจริยธรรมศึกษาดีเด่น และได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ปัจจุบันเป็นโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ระดับมัธยมศึกษาเป็นประเภทสหศึกษา จัดเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนประมาณ 2,800 คน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ราบ พื้นที่ใกล้เคียงเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ผู้คนในละแวกนั้น

ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมและค้าขาย จัดอยู่ในฐานะยากจนถึงปานกลาง โรงเรียนอยู่ติดกับถนนเส้นใหญ่ บางนา-ตราด การคมนาคมไปยังที่ต่าง ๆ จึงสะดวก

โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม (2558, หน้า 17-23) การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน มีโครงการพิเศษอยู่หลายโครงการ อาทิเช่น โครงการความเป็นเลิศทางวิชาการวิทย์-คณิต, โครงการ EP/ MEP, โครงการ EIS, โครงการภาษาจีน, และโครงการปกติ โรงเรียนจะมีการจัดระบบการสอนที่เข้มข้นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนในโครงการพิเศษจะต้องเรียนทั้งหมด 9 คาบต่อหนึ่งวัน และมีการเรียนเสริมพิเศษในวันเสาร์ ส่วนนักเรียนในโครงการปกติก็จะเรียน 8 คาบต่อหนึ่งวันและไม่ต้องเรียนเสริมพิเศษในวันเสาร์ โรงเรียนมีความโดดเด่นในด้านของกิจกรรมเป็นอย่างมาก เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและสามารถนำไปประกวดหรือแข่งขันได้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมที่หลากหลาย ภายใต้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจ (Mission)

1. เร่งรัด พัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามตามวิถีไทย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้กิจกรรมเสริมศักยภาพผู้เรียน และการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. สร้างแหล่งเรียนรู้ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรและผู้เรียน
5. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหาร
6. ประสานความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

เป้าประสงค์ (Goal)

ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ การศึกษา มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม ตามวิถีไทยและอยู่ใน สังคมโลกได้อย่างมีความสุข

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกย่อมทำให้เขาแสดงออกมาทุกครั้งอย่างมี จุดมุ่งหมายเสมอ สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการ ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่ เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จร สุทรราชยุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนิน ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะ เกิดสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจาก สิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนอง ไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และ เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจก็คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ปลายทาง ที่กำหนด ถ้าพิจารณาในแง่ของการทำงานแล้ว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้ กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพ อยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจใน กิจการนั้นอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแรงขับที่ทำให้มนุษย์มีความต้องการที่จะทำบางอย่างให้บรรลุเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นเพื่อการทำงานหรือภาระหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความเต็มใจและจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีแรงผลักดันเพื่อจะทำในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมายเป้าหมาย และความอยากเป็นเงื่อนไข หากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนองจากบุคคลโดยอัตโนมัติ โดยที่ผลของความสำเร็จอาจทำให้เกิดการยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือรางวัลตอบแทนที่น่าพอใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ตนปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของตนเองทั้งสิ้น (อรรถา รุ่งปีตะรังสี, 2530 หน้า 11)

แรงจูงใจมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ (จันทร์ ชุ่มเมืองปึก, 2546 หน้า 35)

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออ้วนหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้ แต่ละคน จะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา

ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่างเช่น อยากร่วมสมาชิกวุฒิสภา อยากร่วมกรรมการตุลาการ อยากร่วมกรรมการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกร่างกายทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความต้องการ ความสนใจและแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และแน่นอนว่าแรงขับประเภทนี้มีได้ทั้งบวกและลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็อาจจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

แนวความคิดของนักวิชาการอีกท่านหนึ่งในเรื่องขององค์ประกอบแรงจูงใจ (วรณี ลินอักษร, 2541, หน้า 114-115) ให้แนวคิดว่า แรงจูงใจประกอบไปด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้รับการจูงใจ เช่น ในชั้นเรียนผู้รับแรงจูงใจ คือ นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ครูผู้สอนจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าไปดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ผู้สอนต้องการ
2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจ ให้มีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายของการจูงใจ
3. เป้าหมายของการจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้จูงใจมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่ถูกจูงใจในขั้นสุดท้ายภายหลังที่ได้ใช้วิธีการจูงใจไปแล้ว
4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคมประกอบด้วย
 - 4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ
 - 4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล
 - 4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ
5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้แก่
 - 5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น
 - 5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด

5.3 ระดับความวิตกกังวล

5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ

5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

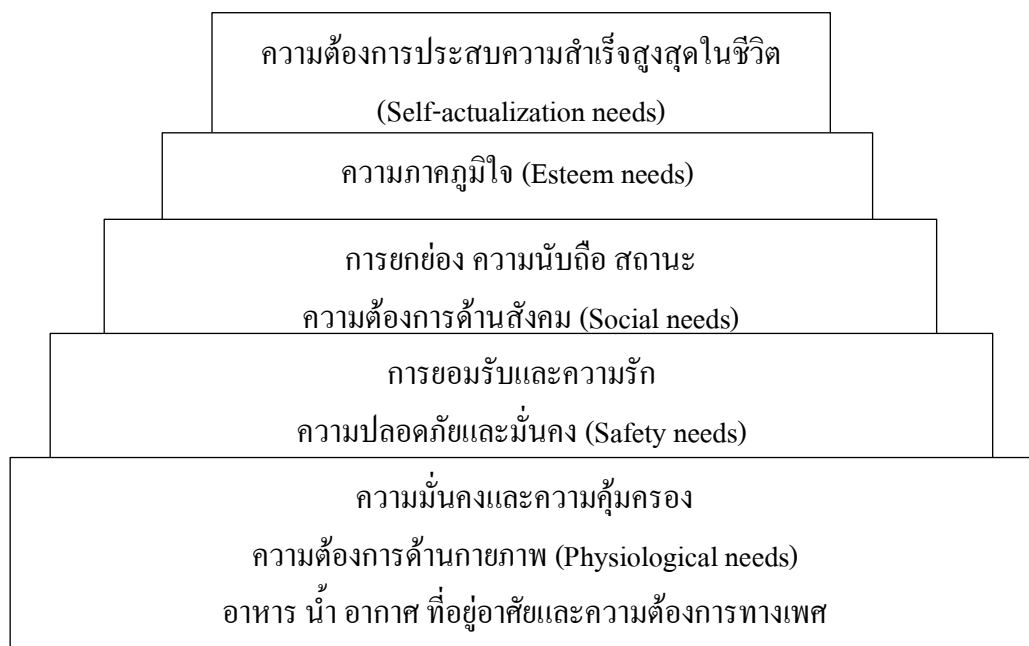
จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นมาจากภายในและภายนอกร่างกายที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีในกลุ่มเหล่านี้จะเน้นศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันภายในที่จะนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้หากผู้บริหารล่วงรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถสร้างระบบหรือสนับสนุนในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก็ย่อมสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุ่มเททั้งความสามารถและอุทิศเวลาในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และในการศึกษาหรือสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลนั้น จะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อจะได้นำไปใช้ในการเพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในที่นี้ขอเสนอทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการของมนุษย์ถึงแม้ว่าทฤษฎีต่าง ๆ จะมีการระบุความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันไปบ้างแต่ทุกทฤษฎีล้วนมีความเห็นในประเด็นดังกล่าวข้างต้นร่วมกันดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's theory)

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human & Motivation) โดย Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1954, pp. 80-106)



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานของ Maslow (Maslow, 1954)

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการทางกายของมนุษย์ที่จำเป็นต้องสนองเป็นขั้นเริ่มต้น ทั้งนี้เพื่อการอยู่รอดของชีวิต ตัวอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการมีที่อยู่อาศัย ต้องการได้สนองความรู้สึกทางเพศหรือการดำรงเผ่าพันธุ์ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ การไม่ถูกคุกคามจนทำให้เกิดอารมณ์กลัว วิดตกังวล เป็นต้น ความต้องการในขั้นนี้คือ ความต้องการที่จะเป็นอิสระจากสภาพที่ถูกขู่เข็ญ

3. ความต้องการด้านสังคม (Love and belonging needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือ และความต้องการความเอาใจใส่จากผู้อื่นและต้องการให้ตนเองเป็นที่ประทับใจของผู้อื่น

4. ความภาคภูมิใจ (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะ

ให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ และอาจแสดงออกเป็นรูปแบบของทักษะ ความสามารถ ความต้องการที่จะทำให้คนอยู่เฉยไม่ได้ แม้ว่าจะได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานทั้ง 4 ชั้นแล้ว บุคคลที่จะประจักษ์ถึงความจริงแห่งตนนี้ จะพบว่าชีวิตหรืองานที่ยุ่ยากซับซ้อนเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถและรู้สึกมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความต้องการทั้ง 5 ประการของ Maslow นี้เรียงลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเหมือนบันได โดยมีความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความต้องการขั้นต่อไป ความต้องการทั้ง 5 นี้จะเป็นอิสระต่อกันและมีความต่อเนื่องหลักลม้วนอยู่เหมือนลูกคลื่นเนื่องจากความต้องการระดับถัดมาอาจเกิดขึ้นก่อนที่ความต้องการขั้นต้นจะได้รับการตอบสนองให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ก่อนก็ได้ และบางคนอาจให้ความสำคัญกับความต้องการสลับขั้นตอน อย่างไรก็ตามก็คิดไว้แล้วว่าคนทั่วไปจะมีความต้องการขั้นต้น ก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการขั้นถัดไปและไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความต้องการครบทั้งห้าขั้นแต่ความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะมีอยู่ช่วงตลอดชีวิตของมนุษย์ดังที่ Maslow ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

การนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่า หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการให้โอกาสบุคลากรที่จะได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ๆ ไปอีก หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วย เพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow มีอิทธิพลในจิตวิทยาสาขาต่าง ๆ และเป็นแนวคิดหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริหารองค์กร มิงานวิจัยมากมายที่พยายามทดสอบทฤษฎีและพยายามค้นหาความสำคัญ ความต้องการด้านต่าง ๆ ในระดับองค์กร อาทิ ของ Porter ได้ทำการศึกษาวิจัย

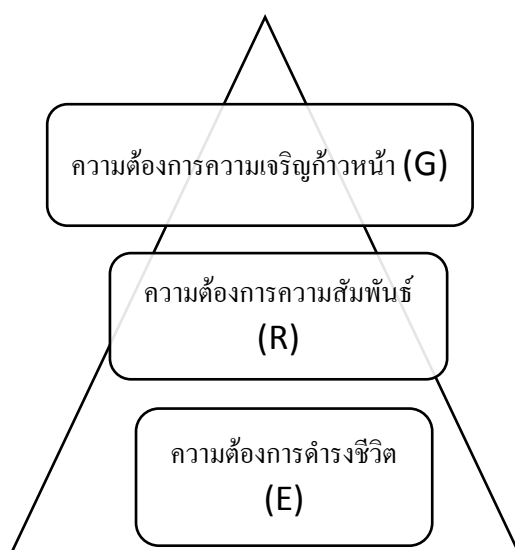
กับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง สรุปว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารสองระดับนี้ มีความต้องการที่แตกต่างกันมากในด้านความมั่นคงปลอดภัยความต้องการขั้นสูง ขณะที่ให้ผู้ที่อยู่ในระดับกลางได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่า (Porter, 1961 อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์, 2539)

ในการจูงใจบุคลากร จำเป็นต้องทราบว่าบุคคลต้องการอะไรเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้บริหารอาจจะจัดโครงการจูงใจบุคลากร หากรู้ว่าความต้องการอะไรสำคัญสำหรับกลุ่มบุคลากรและจัดสร้างสิ่งแวดล้อมให้สนองความต้องการเหล่านี้ คำถามที่มักเกิดขึ้นก็คือจะเกิดอะไรขึ้นถ้าบุคคลได้บรรลุ ถึงระดับสูงสุด คือ การประจักษ์จริงถึงศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) คำตอบก็คือ เมื่อมาถึงขั้นนี้กระบวนการจะเปลี่ยนไปพัฒนาความต้องการขั้นนี้แล้ว (Self-actualization Need) จะพัฒนาตนเอง

แนวคิดของ Maslow หลาย ๆ ประการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อาทิ เรื่องการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เพียงพอเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นของบุคลากร การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ซึ่งปัจจุบันเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้น การตระหนักถึงศักยภาพแห่งตน และการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาให้ถึงขีดสุดแห่งศักยภาพแห่งตน

ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 36-37) ได้กล่าว พัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ของ Maslow (1970) เป็นทฤษฎี ERG พบว่ามนุษย์มีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG (อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 36-37)

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม นุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของ Maslow

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2. รูปแบบของความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทาย หรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีมาสนใจ และต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร การหรือการจูงใจจากการทำงานว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการได้ปรึกษาหารือ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Supervision technical) หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีของ Herzberg หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจของมนุษย์ก็ยังไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเท

ทั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดี ยินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2547)

ปัจจัยจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในงานและปัจจัยสุขอนามัยที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ (ความต้องการขั้นสูง) จะช่วยจูงใจให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สูง ปัจจัยจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวงานเอง ซึ่งจะรวมถึงตัวงานหรือเนื้อหาของงาน และระดับความรับผิดชอบ ของบุคคล การประสบความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และเจริญเติบโต ในอาชีพ ปัจจัยจูงใจเหมือนกับทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ในเรื่องของความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการความเจริญก้าวหน้าของ Alderfer (1972, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิญโญ, ชวลิต ประภาวานนท์ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2545) จะเกิดความพึงพอใจต่อเมื่อได้รับการกระตุ้น การท้าทายและการซึมซับงาน เมื่อได้รับเงื่อนไขนี้ จะได้ผลคือความพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่ได้รับเงื่อนไขเหล่านี้ ผลที่ได้รับไม่จำเป็นจะต้องเป็นความไม่พึงพอใจเท่านั้น

ความไม่พึงพอใจในงานสร้างขึ้นโดยปัจจัยสุขอนามัย (ความต้องการขั้นต่ำ) มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเลื่อนขั้นและสภาพจิตใจที่ดี ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่อยู่นอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน แต่จะเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายและระเบียบ การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เมื่อได้รับปัจจัยสุขอนามัย ผลไม่จำเป็นจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็คือไม่เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยจะเหมือนกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในเรื่องความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นเจ้าของ ทั้ง Maslow และ Herzberg ยืนยันว่า ความต้องการที่ไม่สูงนี้จะได้รับความพึงพอใจก่อนที่บุคคลจะได้รับแรงจูงใจโดยความต้องการขั้นสูง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) จะมุ่งความสนใจไปที่ความสำคัญขององค์ประกอบภายในของงานที่จะเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคลากร ถ้าปัจจัยจูงใจช่วยกระตุ้นบุคลากรจนทำให้เกิดความพึงพอใจได้มาก ความพยายามนี้เรียกว่าการเพิ่มพูนงาน (Job enrichment) เป็นการขยายงานให้บุคลากรได้มีโอกาสในการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลการทำงานของตน นอกจากนี้ ยังช่วยให้เกิดความพึงพอใจกับงานอีกด้วย ปัจจัยจูงใจของ Herzberg พบว่างานควรจะถูกออกแบบเพื่อที่จะช่วยเพิ่มความท้าทายและความรับผิดชอบ โอกาส ความก้าวหน้าเติบโตในงานและการเป็นที่ยอมรับ (Robertson & Herzberg, 1969 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

ผลการศึกษาในปี ค.ศ. 1988 นักวิจัยได้พบว่า ทฤษฎีที่พัฒนาโดย Herzberg นั้นได้รับการสนับสนุนว่ามีความสอดคล้องระหว่างการควบคุมและการให้อิสระกับผู้บริหารในการคิดวิธีสร้างแรงจูงใจ โดยเน้นที่ความคิดเห็นของการให้ความสำคัญต่อบุคลากร ผู้บริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาความมุ่งมั่นในตัวเองของบุคลากร พบว่า แรงขับในงานเป็นส่วนหนึ่งของความใส่ใจของผู้บริหาร ในการจัดสวัสดิการของบริษัท (Arnold, 1988 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) นักจิตวิทยาพบว่า แรงจูงใจที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากร ไม่ใช่การให้สิ่งตอบแทน เช่น การเอารางวัลมาเป็นสิ่งล่อใจ แต่ต้องพิจารณาด้วยว่าทำไมงานที่ทำถึงเหมาะสมกับตัวบุคลากร (Dowless, 1992, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) และนี่คือสิ่งที่สนับสนุนการทบทวนทฤษฎีของ Herzberg ในเรื่องของ 4 วิธีในการออกแบบงาน (Cunningham, 1989; 1990 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

การศึกษาโดย Midani (1991 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ไม่สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยสุขอนามัย คือ แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจในงาน แต่ได้ยืนยันว่า สิ่งจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งของแหล่งที่มาของความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามทฤษฎีของ Herzberg ก็ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาของ Silver (1987 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) และ Gaziel (1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) และการศึกษาอีกหลายฉบับ ถึงแม้ว่าผลงานของ Herzberg ได้มีส่วนสนับสนุนอย่างมากในการศึกษาแรงจูงใจ แต่ก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากผลการศึกษาโดย King (1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ที่พบว่ารูปแบบจำลองมีการตีความที่แตกต่างกันไปและหลักฐานการวิจัยก็ไม่ได้สอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ล้วนมาจากในหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งสิ้น ผู้บริหารจะต้องสามารถนำปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้มาสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ทำงาน ไม่ว่าจะปัจจัยแรงจูงใจจากภายนอกหรือปัจจัยแรงจูงใจจากภายใน เพราะจะทำให้บุคลากรสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจและส่งผลอันมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีความคาดหวัง หรือ ทฤษฎีวี (VIE) ของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้บุคลากรทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน บุคลากรจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้าง

กับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขา จึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับ การคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมี เรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความ พยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่ คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงานผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนด ระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความ นิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Variance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมาย รางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของ ผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัล ที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซง ในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็น เครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มี ความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุ เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัล เมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขา ได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้

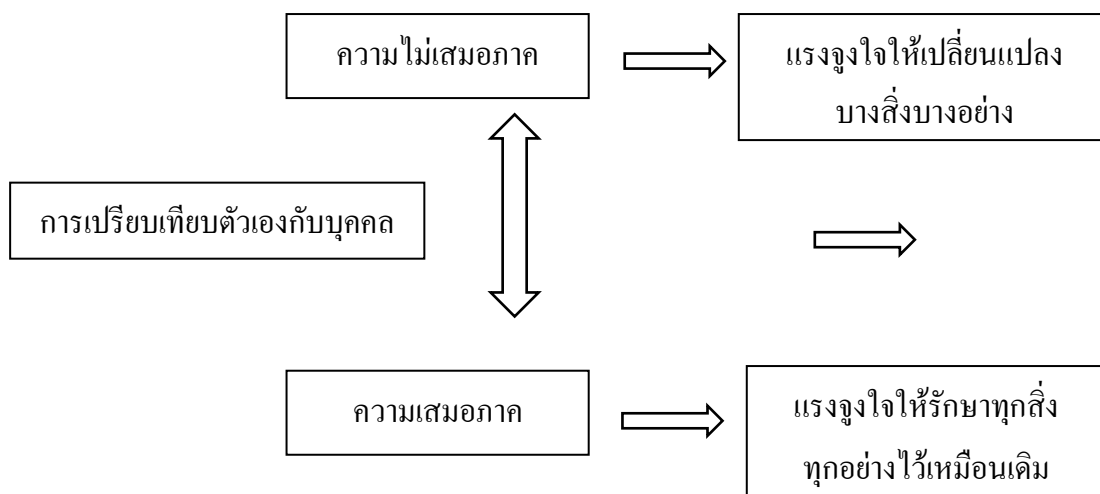
สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อเขาจะารู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจาก ความพยายามของเขา

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถเข้าถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดของแต่ละคน สร้างเป้าหมายของงานให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน พร้อมทั้งยังสร้างแรงจูงใจโดยการมอบรางวัลเมื่อมีการทำงานที่สำเร็จ อีกทั้งยังตรงถึงเห็นศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน ชื่นชม และเห็นคุณค่าในการทำงานเมื่อทราบว่าผลลัพธ์ของความสำเร็จนั้นเกิดจากความพยายามของบุคลากรอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย อาดัมส์ (Adams, 1963) จะมุ่งที่การรับรู้ของ บุคคลว่าพวกเขาได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากน้อยแค่ไหน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทฤษฎี ความเสมอภาคเสนอแนะว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคทางรางวัลที่พวกเขา คาดหวังจากผลการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความเสมอภาคแล้ว ถ้าบุคคลรับรู้ว่าการตอบแทนของพวกเขาเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลืออย่างเดียวกันแล้วพวกเขาเชื่อว่าการปฏิบัติต่อพวกเขาจะยุติธรรมและเสมอภาค บุคคลจะประเมินความเสมอภาค โดยอัตราส่วน ระหว่างสิ่งที่ให้กับงาน (Inputs) และสิ่งที่ได้รับจากงาน (Outcomes) สิ่งที่ให้กับงานจะหมายถึง การศึกษา ประสบการณ์ ความพยายามและความสามารถ และสิ่งที่ได้รับจากงานจะหมายถึง ผลตอบแทน การยกย่อง สวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่ง อัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของ บุคคลหนึ่งเท่ากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของอีกบุคคลหนึ่ง

ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันหลายอย่างและความไม่เสมอภาค จะเกิดขึ้นภายในการเลื่อนตำแหน่ง ผลประโยชน์ การมอบหมายงาน การประเมินผลงานยกย่อง บุคลากรและการโยกย้าย เป็นต้น ภายในแต่ละวัน แม้แต่การตัดสินใจของผู้บริหารสามารถนำไปสู่ ถึงความรับรู้ที่ไม่เสมอภาคได้ แต่กระนั้น ข้อปัญหาของความเสมอภาคส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับเงิน ตัวอย่างเช่น การขึ้นเงินเดือนตามความสามารถมักจะสร้างความไม่เสมอภาค แม้ว่าการขึ้นเงินเดือน ตามความสามารถจะเป็นรางวัลของผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น ระบบการขึ้นเงินเดือนตาม ความสามารถมักจะบิดเบือนความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและผลการปฏิบัติงานและสร้าง การเปรียบเทียบที่ขมขื่นระหว่างบุคคล ทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน ที่สำคัญสองข้อต่อแรงจูงใจ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาค จะสร้างความเครียดภายใน ประการที่สองความเครียดจะจูงใจเราให้กำจัดหรือลดความไม่เสมอภาค ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยิ่งมีมากเท่าไร ความเครียดก็มีความรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และ แรงจูงใจของเรายิ่งสูงขึ้นเท่านั้น เพื่อที่จะลดความเครียด



ภาพที่ 4 ทฤษฎีความเสมอภาค อาดัมส์ (Adams, 1963)

ทฤษฎีความเสมอภาคให้ข้อเสนอแนะว่าบุคคลจะมองสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของพวกเขาเป็นอัตราส่วนและเปรียบเทียบอัตราส่วนของพวกเขากับอัตราส่วนของคนบางคน กระบวนการเปรียบเทียบจะเป็นไปตามนี้

$$\text{สิ่งที่ได้ (ตัวเอง)} = \text{สิ่งที่ได้ (บุคคลอื่น)}$$

$$\text{สิ่งที่ให้ (ตัวเอง)} = \text{สิ่งที่ให้ (บุคคลอื่น)}$$

บุคคลจะเปรียบเทียบอัตราส่วนสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของพวกเขากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของบุคคลอื่น ซึ่งจะถูกแสดงให้เห็นภายในตารางที่ 1 ถ้าเรารู้ว่าอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของเราเท่ากับอัตราส่วนสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้ของบุคคลอื่นแล้ว สภาวะของความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เราจะรับรู้สถานการณ์ของเราว่ายุติธรรม เมื่อเรามองเห็นอัตราส่วนสิ่งที่ได้ของเราไม่เสมอภาคกับบุคคลอื่น และสภาวะของความไม่เสมอภาคก็จะเกิดขึ้น ตามทฤษฎีของความเสมอภาคแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่จะเปรียบเทียบตัวเองขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของเราเอง ตัวอย่างเช่น ภายในการพิจารณาความเป็นธรรมของการขึ้นเงินเดือน เราอาจจะเปรียบเทียบเงินเดือนของเรากับเพื่อนร่วมงานบางคนภายในองค์กรหรือองค์กรอื่น

ตารางที่ 1 ทฤษฎีความเสมอภาค (JS Adams, 1965)

การเปรียบเทียบอัตราส่วน	การรับรู้
O < O IA IB	ความไม่เสมอภาคเนื่องจากได้รางวัลต่ำไป
O = O IA IB	ความเสมอภาค
O > O IA IB	ความไม่เสมอภาคเนื่องจากได้รางวัลสูงไป

O/ IA คือ อัตราส่วนที่ได้และสิ่งที่ให้ของนาย A และ O/ IB คือ อัตราส่วนที่ให้และสิ่งที่ได้ของบุคคลอื่น

การสร้างความเสมอภาคขึ้นมาใหม่

ตามที่เคยกล่าวมาแล้ว ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดที่มุ่งใจบุคคลให้กระทำเพื่อที่จะขัดหรืออย่างน้อยที่สุดลดความเครียดลง การกระทำนี้อาจจะถูกมองว่าเป็นความพยายามที่จะสร้างความเสมอภาคขึ้นมาใหม่ รูปจะสรุปถึงผลลัพธ์ของการเปรียบเทียบความเสมอภาค การรับรู้ความเสมอภาคจะมุ่งใจให้บุคคลรักษาสถานะเดิมไว้ สิ่งที่ให้กับองค์กรก็จะคงอยู่เหมือนเดิมต่อไป อย่างน้อยที่สุดตราบเท่าที่สิ่งที่ได้ของเขาไม่เปลี่ยนแปลง แต่กระนั้น บุคคลที่รับรู้ความไม่เสมอภาคจะถูกมุ่งใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคยิ่งสูงเท่าไร แรงมุ่งใจยิ่งเข้มแข็งเท่านั้น

การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ให้ บุคคลอาจจะเลือกเพิ่มหรือลดสิ่งที่ให้ของพวกเขาแก่องค์กร ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง

การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้ บุคคลอาจจะพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้ของพวกเขาด้วยการขอเงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือสำนักงานที่กว้างขึ้น

การบิดเบือนการรับรู้การวิจัยได้เสนอแนะว่าบุคคลอาจจะบิดเบือนการรับรู้ความเสมอภาค ถ้าพวกเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ให้หรือสิ่งที่ได้ พวกเขาอาจจะเพิ่มสถานภาพขึ้นมาเองกับงานของพวกเขาหรือบิดเบือนรางวัลที่รับรู้ของบุคคลอื่นเพื่อทำให้เกิดความเสมอภาค

การเปลี่ยนแปลงบุคคลที่ถูกเปรียบเทียบ ตัวอย่างเช่น บุคคลอาจจะสรุปว่าบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบในขณะนี้คือ บุคคลที่นายโปรดปราน โโชคดี หรือมีความสามารถพิเศษ ดังนั้นบุคคลอื่นจะเป็นพื้นฐานที่มีเหตุผลมากขึ้นเพื่อการเปรียบเทียบ

การลาออกจากงาน บุคคลที่รู้สึกว่าคุณปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาคอาจจะตัดสินใจลาออกจากงานไปเลย แทนที่จะเจ็บปวดอยู่กับความไม่เสมอภาคจากการมีรายได้ต่ำไป หรือรายได้สูงไปภายในงานใหม่ พวกเขาคาดหวังที่จะพบความเสมอภาคของรางวัลมากขึ้น

ทฤษฎีความเสมอภาคให้แนวทางอย่างน้อยที่สุด 3 ข้อ แก่ผู้บริหารที่จะพิจารณาประการแรกทฤษฎีความเสมอภาคจะเน้นการให้รางวัลที่เสมอภาคแก่บุคคล เมื่อบุคคลเชื่อว่าพวกเขาไม่ได้ถูกให้รางวัล (หรือไม่เสมอภาค) ไม่ใช่จะอยู่บนพื้นฐานของความลำเอียงส่วนบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวพันกับการเปรียบเทียบบุคคลว่าได้รับรายได้มากน้อยแค่ไหน แต่พวกเขาได้รับรายได้มากน้อยแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันด้วยประการสุดท้ายปฏิกิริยาของบุคคลอาจจะมีหลายแบบ พฤติกรรมที่ถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคจะมีทั้งการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่ใช่และการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ดี ทิศทางจะขึ้นอยู่กับว่าความไม่เสมอภาคได้ถูกรับรู้ว่าเป็นรายได้ที่สูงไปหรือต่ำไป

ในทางสรุปอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ทฤษฎีใดก็ตาม ต่างก็มีส่วนเหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ การจูงใจใด ๆ ก็ตาม ทุกกรณีของพฤติกรรมต่างก็จะมีเป้าหมายกำกับ (Goal directed) อยู่เสมอ หรือนั่นก็คือความเข้าใจจากรูปแบบของกระบวนการ การจูงใจได้ชี้ให้เราเห็นว่าพฤติกรรมของทุกกรณีต่างก็มีเป้าหมายซึ่งแสดงว่า เราจะสามารถกำกับหรือชักนำพฤติกรรมได้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ ก็ด้วยการใช้ทฤษฎีจูงใจต่าง ๆ นั้นเอง แต่อย่างไรก็ตามต้องระลึกเสมอว่าการจูงใจไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้ง่าย ๆ หากแต่ต้องต้องใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างที่ต่างกัน ที่จะให้เกิดผลขึ้นมาและจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องที่จะหาช่องวิธีที่จะจูงใจให้เกิดผลขึ้นมาได้ ทั้งนี้สุดแต่จะเริ่มต้นจากทางไหน และแง่มุมใด โดยมีสิ่งที่แน่ชัดรออยู่แล้วอย่างหนึ่งคือ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำได้เพราะพฤติกรรมทุกกรณีล้วนมีเป้าหมายกำกับอยู่เสมอ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สุพัตรา เพชรมณี (2529, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นปรากฏว่าการที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามต้องการได้ เนื่องจาก

องค์การเหล่านั้น ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์การ การจูงใจเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานานหรือตลอดไป

1.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรของ้องค์การจะทำงานเต็มความสามารถ แม้ว่า จะมีการคัดเลือกอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีรู้ความสามารถให้กับ้องค์การอย่างเต็มที่ อีกทั้ง ้องค์การยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ในอันที่จะใช้งานบุคลากรอย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าว ล้วนมาจากปัจจัยภายนอกของ้องค์การ ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น้องค์การจึงต้องพยายามหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะนำเอา ความสามารถและกำลังของบุคลากรที่มีอยู่ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะ ช่วยของ้องค์การ โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ให้กับ้องค์การอย่างเต็มที่และ ด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ของ้องค์การ ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในเรื่องของเทคโนโลยี ทำให้้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกใหม่ อยู่เสมอ ความสามารถในการสร้างเสริมบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจ ย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้้องค์การ สามารถทำหน้าที่ได้อย่างได้ผล วิธีที่ผู้บริหารจะใช้ในการชักจูงเพื่อนร่วมงานทำงานได้อย่าง กระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดและจิตใจให้แก่้องค์การนั้น การจูงใจดังกล่าวเกิดจากสมมติฐาน ที่ว่า โดยทั่วไป มนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ โดยการที่พวกเขาจะทำงานได้เต็ม ความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดี ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันเดียวกับ้องค์การ มากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสนองวัตถุประสงค์ของ้องค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากฝ่ายของ้องค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่อง ค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้

ภัทริกา ศิริเพชร (2541, หน้า 17) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามอย่างมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546, หน้า 17) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรเพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียดสีความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

อวยพร ประพทธิธรรม (2537, หน้า 10) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป

Steers and Porter (1991, p. 46) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 16-17) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นการแสดงออกถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องต่อองค์กร โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามที่ตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

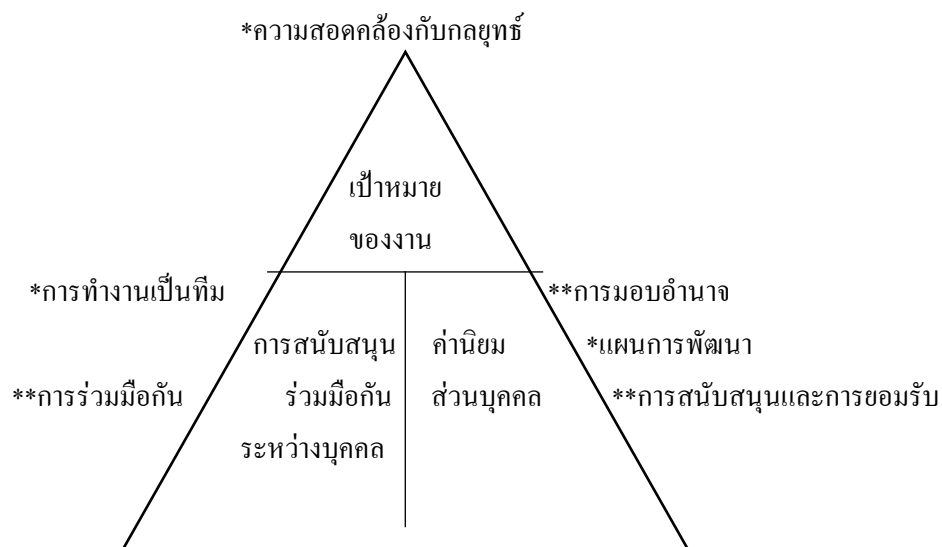
สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลหนึ่งมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และรู้สึกดีต่อองค์กร โดยหวังจะให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทและพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จออกมาได้ดีเยี่ยมและมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

The Gallup Organization (2006) ได้ศึกษาความผูกพันของของบุคลากรและได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. บุคลากรที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ บุคลากรที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Non- engaged) คือ บุคลากรที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively disengaged) คือ บุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของบุคลากรนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual value) เป้าหมายของงาน (Focused work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันออกไป ดังรูป



ภาพที่ 5 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for engagement) (The Gallup Organization, 2006)

จากภาพที่ 4 แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for Engagement) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของบุคลากรที่มีผลให้ความผูกพันมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของบุคลากรมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus work) ประกอบด้วย

1.1 ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align effort with strategy) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถความถนัดของบุคลากรกับกลยุทธ์ ทั้งนี้บุคลากรแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการคาดหวังและได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

2. ค่านิยมส่วนบุคคล (Individual value) ค่านิยมส่วนบุคคลเป็นการตัดสินใจเลือกในสิ่งหรือสถานการณ์ที่ตนต้องการหรือพอใจนั้นถือว่าเป็นค่านิยม (Value) ของบุคคลนั้น

2.1 การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ บุคลากรมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2.2 แผนการพัฒนา (Development plans) คือ บุคลากรต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

2.3 การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and recognition) คือการที่บุคลากร ได้รับ ปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่าง ในด้านความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal support) ประกอบด้วย

3.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่บุคลากรสามารถไว้วางใจได้

3.2 ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่ม การร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกันไป ดังนี้

Steers (1997, p. 96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีองค์ประกอบ ที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การดังนี้

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

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal importance)

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 ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้บุคคลารู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี Side-bet theory

Becker (1956 อ้างถึงใน โสภาท ทรัพย์อุดมมาก, 2533, หน้า 18) ได้สร้าง Side-bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost notation ซึ่งอ้างสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้สูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญในการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาของบุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานมาในองค์กรนานเท่าใดก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมจะตัดสินใจออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน

ทฤษฎีความผูกพันของ Allen and Meyer

Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 35-36) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว ดังนี้

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติแนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในแนวคิดนี้คือพอดเตอร์ Porter

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรมแนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานและความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือ

ผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือทฤษฎี Side-bet ของ เบคเกอร์

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะให้ความผูกพันที่สมาชิกจะต้องมี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สรุปแนวความคิดทั้งสามแนวกล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์กับพระห้วงบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การ ไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น

แนวทางการสร้างความผูกพันขององค์การ

ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการศึกษาของแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ เช่น ลักษณะขององค์การสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยม เชื้อชาติ เป็นต้น โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรมีดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน ลัดดา ธาราศักดิ์, 2552, หน้า 22) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ แล้วนำมาสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาแหล่งที่มาหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Outcome of commitment) และได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผลของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความปรารถนาและความมุ่งมั่นต่อองค์การ การมีส่วนร่วมกับองค์การ การธำรงรักษาบุคลากรขององค์การและศักยภาพในการทำงาน

Steers and Porter (1991, pp. 441-451) ได้สรุปว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบุคลากร ในองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์การ (Structural characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคิดของกลุ่มงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากรายงานผลการวิจัยของ ชีระดา ภิญโญ (2556) ได้ทำวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อองค์กร การปฏิสัมพันธ์ต่อองค์กร ความภาคภูมิใจและความสุขในงาน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่า หากองค์การสร้างความมุ่งมั่นต่อองค์กรและการปฏิสัมพันธ์ต่อองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความสุขในงานตามมาในที่สุด คุณค่าสำคัญที่จะรักษานักวิชาการไว้คือ การสนับสนุนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร กล่าวถึง 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยสิ่งที้องค์การพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ได้แก่

1. สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน
2. สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้
3. จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
4. เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น
5. ติดตามและพัฒนาระบบราชการในการทำงาน โดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน

6. มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกและวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานได้ดี หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540, หน้า 29-30) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยหน่วยงานจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในหน่วยงาน อีกทั้งยังต้องรักษาบุคคลไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภท โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนเองมาก

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กรได้เช่นเดียวกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 140) กล่าวว่าไว้ว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ คือ

1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

และยังได้สรุปถึงความสำคัญเป็นข้อเสนอแนะอย่างง่าย ๆ เกี่ยวกับการจูงใจบุคลากร ในองค์กรไว้ว่าการระลึกถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคล (Recognize individual differences) บุคลากรในองค์กรมีความต้องการแตกต่างกัน จึงไม่ควรมองว่าทุกคนเหมือนกัน ยิ่งไปกว่านั้น จำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่ามีสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายรายบุคคลได้ โดยมีระดับของการมีส่วนร่วมและรางวัลสำหรับความต้องการของบุคลากรแต่ละคน

การใช้เป้าหมายและการป้อนกลับ (Use goals and feedback) บุคลากรในองค์กรควรจะมีเป้าหมายเฉพาะอย่าง ตลอดจนมีการป้อนกลับว่ามีการทำงานเหมาะสมหรือไม่ มีการทำงานด้วยดี ตรงกับเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่

ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Allow employees to participate in decision that affect them) บุคลากรจะได้รับการจูงใจซึ่งมีผลกระทบต่อพวกเขา การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การเลือกกลุ่มผลประโยชน์ การแก้ปัญหาผลผลิตและคุณภาพและอื่น ๆ โดยสามารถเพิ่มผลผลิตสำหรับบุคลากร เป้าหมายการทำงาน การจูงใจ และพึงพอใจในการทำงาน

การเชื่อมโยงรางวัลเพื่อการทำงาน (Link rewards to performance) รางวัลควรจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่คนทำงานจะต้องรับรู้สิ่งนี้ให้ชัดเจน รางวัลมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเกณฑ์การทำงาน ถ้าบุคคลรับรู้ความสัมพันธ์เหล่านี้ต่ำ ก็จะทำให้มีการทำงานในระดับต่ำเช่นเดียวกัน และจะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานลดลง เพิ่มอัตราของการออกจากงานให้สูงขึ้นและสถิติการขาดงาน

จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การที่บุคลากรแต่ละองค์การจะแสดงความสามารถของพวกเขาออกมาอย่างเต็มที่นั้น หน่วยงานต้องสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน เมื่อองค์กรได้ให้สิ่งเหล่านี้กับบุคลากรแล้ว ความผูกพันในองค์กรก็จะมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่หากองค์กรไม่ให้ความสนใจในเรื่องนี้ ละเลย หรือไม่สร้างแรงจูงใจใด ๆ ในการทำงานเลย ก็อาจเกิดการต่อต้านรวมถึงการไม่ยอมรับในตัวองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานออกมาได้อย่างไม่เต็มที่ ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความมั่นคงและก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

สรุปตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ในส่วนปัจจัยจูงใจมากำหนดเป็นตัวแปรต้นและกำหนดองค์ประกอบ 6 ประการของแรงจูงใจได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter (1991) มากำหนดเป็นตัวแปรตามและกำหนดองค์ประกอบ 3 ประการ ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายของค่านิยมองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าความพึงพอใจในหน้าที่การงานและการมีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร รวมทั้งปัจจัยเงินเดือน สถานภาพของครู การได้รับการสนับสนุนการศึกษาและการมีอาคารสถานที่การบริการและการใช้หลักสูตรในการสอน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ปริญานุช ทองสุก (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการเปรียบเทียบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าอายุการทำงานที่ต่ำกว่า 10 ปี และการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง สูงกว่าและแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

วิไล ล่าสิงห์ (2550) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและด้านความต้องการ

ความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 196 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กนกพร ทวีพัฒน์ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: องค์กรสื่อสาร โทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กรณีศึกษาจากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฏิบัติการภูมิภาคภาคเหนือ และสำนักงานบริการลูกค้า สาขาเชียงใหม่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 149 คน จากผลการศึกษาค้นคว้านี้ พบว่า มีเพียง 3 กลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ซึ่งมีอำนาจการทำนายที่ใกล้เคียงกัน แต่มีอำนาจทำนายแตกต่างจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรพบว่าไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ครูโรงเรียน

ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 56 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูปฏิบัติงานในโรงเรียน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ชูชาติ โชติเสน (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามเพศ ภูมิฐานะและขนาดโรงเรียน โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, หน้า 64-65) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธภาพ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการความก้าวหน้า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด พบว่า ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามภูมิลำเนานั้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร จำนวน 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและด้านอาคารสถานที่

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ โดยข้าราชการที่มีความต้องการในการดำรงชีวิตและด้านความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553, หน้า 110-116) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะของงาน พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ระดับแรงจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากที่สุด และด้านที่มีระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้ามีมากที่สุด พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ให้ระดับมีความสำคัญปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ประยูทธ อิศคุลย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทเอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 269 คน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวอภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะบริษัทมีการวางระบบงานที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล มีการจัดสวัสดิการที่พอเหมาะที่เป็นไปตามปัจจัยการดำรงชีวิตพื้นฐานของพนักงานและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาจเพียงพอและตอบสนองต่อการทำงานให้กับพนักงานได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ในภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กรและด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิจัยดังกล่าวอภิปรายได้ว่า อาจเป็นนโยบายในการบริหารบางด้านของบริษัท เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษ ยังไม่ทำให้พนักงานรู้สึกที่เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากผลการวิจัยแปรผลได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากจะมีความผูกพันในองค์กรมาก ในทางกลับกัน พนักงานที่มีแรงจูงใจน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ถ้าบริษัทมีนโยบายในการบริหารที่ดี มีขั้นตอน

การทำงานและระบุน้ำที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนพนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552, หน้า 108) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู มีค่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านเงินเดือน มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือน ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสำเร็จของงานและความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพย์สุนันท์ หรีจันดา (2552, หน้า 64-65) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ภาพ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการความก้าวหน้า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่า ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามภูมิลำเนา นั้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไล ลำสิงห์ (2550) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร ทวีวัฒน์ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: องค์กรสื่อสาร โทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กรณีศึกษาจากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฏิบัติการภูมิภาคภาคเหนือ และสำนักงานบริการลูกค้า สาขาเชียงใหม่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 149 คน จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีเพียง 3 กลุ่ม ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ซึ่งมีอำนาจการทำนายที่ใกล้เคียงกัน แต่มีอำนาจทำนายแตกต่างจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรพบว่าไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุกัลกษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าความพึงพอใจในหน้าที่การงานและการมีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร รวมทั้งปัจจัยเงินเดือน สถานภาพของครู การได้รับการสนับสนุนการศึกษาและการมีอาคารสถานที่บริการและการใช้หลักสูตรในการสอน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ชลิลา ปาลเดชพงศ์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้ามีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจาก

มากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจในระดับมากจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสถานภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนหรือรายได้

งานวิจัยในต่างประเทศ

Buchanan (1994, pp. 533-546) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีอายุมาก ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Welsh and Lavan (1981, pp. 1079-1089) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์ พบว่า อายุ ตำแหน่งและระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Angle and Perry (1981, pp. 1-14) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยรวม คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนแปลงงาน

Mataheru (1985, p. 2716-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าและเงินเดือน ตัวแปรต้นด้านจิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Binnie (1985, p. 1450-A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ของการจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบคัดสรรทางสถานการณ์และตำแหน่งของการควบคุม กับความพึงพอใจในการทำงานของครู วัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ การจูงใจในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน ตำแหน่งของการควบคุมและการขาดงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 405 คน ในเมือง Hillsborough รัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า การจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ประมาณ 11% ของตัวแปร 2) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมากหรือน้อย ไม่แตกต่างกัน 3) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการขาดงาน และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตำแหน่งของการควบคุมภายในงาน

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทัศนคติทางบวก แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์ การที่บุคคลจะมีความสุขในการทำงานและทำงานได้ดีที่สุด ปัจจัยที่สำคัญ คือ การรับรู้ การปฏิบัติงาน รับรู้กระบวนการของการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงขั้นตอน การปฏิบัติงานที่สำคัญได้ใช้ความวิริยะ อุตสาหะ หลักการ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการทำงานต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 103 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 15 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบวัดประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
5. นำแบบสอบถามที่ร่างเสนอประธานที่ปรึกษาที่ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมข้อเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ พิจารณาความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมและความสอดคล้องกับข้อคำถาม ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา ซึ่งผู้คุณวุฒิประกอบด้วย
 - 6.1 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 6.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สมศรี ทองนุช รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

6.3 ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ พูลมา ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางบ่อวิทยา

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

8. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงเรียนบางบ่อวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในตำแหน่งพนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 30 คน แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ Cronbach วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนบางบ่อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล จากนั้นได้เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งแจ้งวิธีการตอบแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับมาในเวลาที่กำหนด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับ จากนั้นได้ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำมาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

2.1 อธิบายระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation coefficient

เกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจและความผูกพันของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้ (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 22-25)

- 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

กรณีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพัทธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ได้กำหนดการแปลความ ดังนี้ (พิสนุ พองศรี, 2549, หน้า 159)

- 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงสุด
- 0.71-0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
- 0.41-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- 0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- 0.00-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับนัยสำคัญ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ วิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังปรากฏผลในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู วิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.32	0.31	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.38	มาก	5
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.38	มาก	3
4. ความรับผิดชอบ	4.28	0.35	มาก	2
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.20	0.37	มาก	4
รวม	4.24	0.30	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู วิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.54	มาก	2
2. ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานของท่านได้ด้วยตนเอง	4.19	0.47	มาก	5
3. ท่านปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	4.48	0.52	มาก	1
4. ท่านรับผิดชอบงานและสามารถทำให้ทันเสร็จ ตรงเวลา	4.29	0.50	มาก	3
5. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	4.21	0.46	มาก	4
รวม	4.32	0.31	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมาย ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านรับผิดชอบงาน
และสามารถทำให้ทันเสร็จตรงเวลา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.20	0.49	มาก	3
2. เมื่อท่านทำงานและมีผลงานออกมาดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน	4.29	0.59	มาก	1
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.50	มาก	4
4. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในเรื่องการทำงาน	4.14	0.54	มาก	5
5. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.54	มาก	2
รวม	4.20	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เมื่อท่านทำงานและมีผลงานออกมาดี ท่านมักจะได้รับการ
ยอมรับและคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
และท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านถนัด เหมาะกับ ความรู้ความสามารถที่ท่านมี	4.15	0.51	มาก	5
2. งานที่ท่านได้รับผิดชอบ ส่งผลให้ท่านได้พัฒนาตนเอง มากขึ้น	4.21	0.50	มาก	3
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่ส่งผลให้ผู้ร่วมงาน ได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.17	0.49	มาก	4
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.27	0.55	มาก	2
5. ท่านพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อม ภายในโรงเรียน	4.29	0.57	มาก	1
รวม	4.22	0.38	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน
งานที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และงานที่ท่าน
ได้รับผิดชอบส่งผลให้ท่านได้พัฒนาตนเองมากขึ้น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้าน
ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.33	0.51	มาก	2
2. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ไม่ย่อท้อแม้จะมีอุปสรรค	4.34	0.50	มาก	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ	4.31	0.49	มาก	3
4. ท่านจัดลำดับของการทำงานได้เอง จนเกิดผลสำเร็จ ในการทำงานนั้น ๆ	4.26	0.50	มาก	4
5. ปริมาณที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.17	0.51	มาก	5
รวม	4.29	0.35	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ
ไม่ย่อท้อแม้จะมีอุปสรรค ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และท่านสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูในโรงเรียนของท่านได้รับการพัฒนาและสนับสนุน เทียบเท่าโรงเรียนอื่นในเขตเดียวกัน	4.20	0.55	มาก	4
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่าน เป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.11	0.64	มาก	5
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.24	0.55	มาก	1
4. ท่านได้นำความสามารถที่ตนเองถนัดไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้จริง	4.23	0.55	มาก	2
5. งานที่ผู้บริหารสั่งมักเป็นงานที่ตรงกับสายงานหรือ ความถนัดของตนเอง	4.21	0.57	มาก	3
รวม	4.20	0.38	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความก้าวหน้าใน
การทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ท่านได้นำความสามารถที่ตนเองถนัดไปใช้
ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และงานที่ผู้บริหารสั่งมักเป็นงานที่ตรงกับสายงานหรือความถนัด
ของท่านเอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังปรากฏผลในตารางที่ 8-11

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.24	0.37	มาก	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร	4.37	0.39	มาก	1
3. ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก	4.32	0.42	มาก	2
รวม	4.31	0.33	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กร เหมาะสมดีแล้ว	4.13	0.50	มาก	5
2. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและ ยอมรับ	4.20	0.53	มาก	4
3. ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จไปได้ด้วยดี และเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร	4.32	0.53	มาก	1
4. ท่านยอมรับในแนวทางปฏิบัติงาน	4.28	0.49	มาก	2
5. ท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร	4.24	0.51	มาก	3
รวม	4.24	0.37	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
ไปได้ด้วยดีและเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ท่านยอมรับในแนวทางปฏิบัติงาน
และท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบางป่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร
โดยรวมและรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร	4.28	0.49	มาก	5
2. ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จ	4.31	0.51	มาก	4
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานนั้น จนบรรลุผลสำเร็จ	4.42	0.51	มาก	2
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.50	0.54	มาก	1
5. แม้ว่าจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะใช้ ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.36	0.50	มาก	3
รวม	4.37	0.39	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความเต็มใจ
ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านพร้อมเสมอ
ที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เมื่อได้รับมอบหมาย
งาน ท่านจะตั้งใจทำงานนั้นจนบรรลุผลสำเร็จ และแม้ว่าจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะใช้
ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู
โรงเรียนบางป่อวิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ในด้านความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก โดยรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก	<i>n</i> = 103		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากร ขององค์การนี้	4.39	0.53	มาก	1
2. ท่านยังยืนยันที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ แม้ว่าจะมี ที่อื่นที่พร้อมกว่าก็ตาม	4.14	0.77	มาก	5
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.37	0.66	มาก	2
4. ท่านมุ่งหวังให้องค์การได้รับผลประโยชน์ในแง่บวก	4.35	0.52	มาก	4
5. ท่านปรารถนาให้องค์การมีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.35	0.50	มาก	3
รวม	4.32	0.42	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของครู
โรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านความต้องการ
ที่จะรักษาการเป็นสมาชิก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของ
องค์การนี้ ท่านมักจะพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ และท่านปรารถนาให้องค์การ
มีชื่อเสียงในทางที่ดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์การของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ดังปรากฏผลในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบัววิฑยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	<i>n</i> = 103							
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		รวม	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
X ₁	.425*	.000	.385*	.000	.488*	.000	.525*	.000
X ₂	.507*	.000	.306*	.000	.421*	.000	.496*	.000
X ₃	.479*	.000	.390*	.000	.472*	.000	.541*	.000
X ₄	.387*	.000	.438*	.000	.417*	.000	.502*	.000
X ₅	.624*	.000	.397*	.000	.465*	.000	.596*	.000
รวม	.590*	.000	.462*	.000	.545*	.000	.644*	.000

**p* < .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ (X_4) กับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Y_1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 103 คน ด้วยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 15 ข้อซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation และทำการแปลผลโดยนำเสนอเป็นตารางประกอบพร้อมการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ท่าน

พึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านรับผิดชอบงานและสามารถทำให้ทันเสร็จตรงเวลา

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เมื่อท่านทำงานและมีผลงานออกมาดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และงานที่ท่านได้รับผิดชอบส่งผลให้ท่านได้พัฒนาตนเองมากขึ้น

1.4 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจไม่ย่อท้อแม้จะมีอุปสรรค ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ

1.5 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ท่านได้นำความสามารถที่ตนเองถนัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และงานที่ผู้บริหารสั่งมักเป็นงานที่ตรงกับสายงานหรือความถนัดของท่านเอง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จไป

ได้ด้วยดีและเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์การ ท่านยอมรับในแนวทางปฏิบัติงาน และท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานนั้นจนบรรลุผลสำเร็จ และแม้ว่าจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์การนี้ ท่านมักจะพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ และท่านปรารถนาให้องค์การมีชื่อเสียงในทางที่ดี

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ (X_4) กับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y_1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ (Y_2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ (Y_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ (Y_2) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ (Y_2) ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม มีการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถของตนเองนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ โชติเสน (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางคอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม ในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านรับผิดชอบงานและสามารถทำให้ทันเสร็จตรงเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม นั้น ผู้บริหารได้มีการแบ่งงานตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารจึงมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางคอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูปฏิบัติงานในโรงเรียน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางคอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เมื่อท่านทำงานและมีผลงานออกมาดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีปัจจัยเชิงใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบสนับสนุนและสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ดี ก็เท่ากับเป็นการสร้างปัจจัยเชิงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดีและเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสซา ซิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูปฏิบัติงานในโรงเรียน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน งานที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน และงานที่ท่านได้รับผิดชอบส่งผลให้ท่านได้พัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของ

ครูโรงเรียนบางป่อวิทยาควม ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน ลักษณะของงานที่มีความหลากหลายในงาน หรือเป็นงานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างการรักษาน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ โชติเสน (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสตา ชิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาควม ในด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ไม่ย่อท้อแม้จะมีอุปสรรค ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาควม ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ท่านได้นำความสามารถที่ตนเองถนัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และงานที่ผู้บริหารสั่งมักเป็นงานที่ตรงกับสายงานหรือความถนัดของท่านเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรจนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิสตา ซิมโพธิ์คลัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวันเพ็ญศรีประสิทธิ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาส ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ รู้สึกประสบความสำเร็จ และสภาพทางสังคม โดยย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ อินทรประสาธ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จไป ได้ด้วยดีและเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ท่านยอมรับในแนวทางปฏิบัติงาน และท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความเชื่อมั่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมายขององค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานนั้นจนบรรลุผลสำเร็จ และแม้ว่าจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความพร้อมเสมอ ที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม ในด้านความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ และท่านปรารถนาให้องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความรักความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 6 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ (X_4) กับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Y_1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร (Y_2) ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เมื่อครบกำหนดตามเกณฑ์การย้ายจึงทำให้ครูเกิดการโยกย้าย เกิดความไม่คงที่ของอัตราบุคลากร อีกทั้งปัญหาของการโยกย้ายสับเปลี่ยนครูที่ทำให้การเรียนการสอนของนักเรียนไม่ต่อเนื่อง เพราะในวิชาที่ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยน ครูที่มาทำหน้าที่แทนก็จะยังไม่สามารถต่อ ยอดเนื้อหาได้ดีเท่าที่ควร เกิดความไม่ต่อเนื่องในเนื้อหาที่นักเรียนต้องการศึกษา ก็ต้องมีการมาสอนงานหรือชี้แจงงานที่ควรปฏิบัติกับครูที่เข้ามาทำหน้าที่ใหม่ และกว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ ได้ผลออกมาดีเท่าที่ควรก็อาจต้องใช้เวลาพอสมควรในการฝึกฝน ดังนั้น การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ จากการศึกษาของ Cronk, Crocker, and Pueschel (1994, p. 64) ได้กล่าวไว้ว่าการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมายในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ อินทรประสาธ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงใจที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการแบ่งงานตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ
2. แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อครูทำงานและมีผลงานออกมามีครูควรได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้บริหาร การพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
3. แรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรต้องมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน ลักษณะของงานที่มีความหลากหลายในงาน หรือเป็นงานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างการรักษาหัวใจในการทำงานให้เกิดขึ้น
4. แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ นำความสามารถที่ตนเองถนัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง และงานที่ผู้บริหารสั่งต้องเป็นงานที่ตรงกับสายงานหรือความถนัดของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบัววิฑยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิฑยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กนกพร ทวีพัฒน์. (2550). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การสื่อสาร
โทรคมนาคม: กรณีศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์อินโฟร์
เซอวิสเซส. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปฎิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรู๊ป.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงาน
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลิต ปาลเดชพงศ์. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาลิตา ชิมโพธิ์คลัง. (2556). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). หลักการจัดการและหลักการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารการจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระดา ภิญาญ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติ สำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะ ทองเจริญ. (2549). *ความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
ทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูทธ อิศคุลย์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบริษัทเอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. งานนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียานุช ทองสุข. (2549). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอ
เมืองจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เทียมผ่า
การพิมพ์.
- พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์. (2539). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- การดี อนันต์นาวิ. (2539). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- การดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.*
- ภักทิพภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- บุษกัญญา ช่างเหล็ก. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญา, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- โรงเรียนบางป่อวิทยาكم. (2558). *คู่มือโรงเรียนบางป่อวิทยาكم. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักส์.*
- ลัดดา ธารศักดิ์. (2552). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วรรณิ ลิมอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2545). *ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและอเมริกัน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารภาครัฐ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ชวลิต ประภาวานนท์ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ บิสิเนส เวิร์ล.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สภากรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา เพชรมณี. (2529). *อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก, (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์การ*. กรุงเทพฯ: วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- อรสา รุ่งปีตะรังสี. (2530). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของราชการ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อวยพร ประพทธีธรรม. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(1), 847-858.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-15.

- Backer, H. S., & Carper, J. W. (1960). Note on the concept of commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15(5), 35.
- Backer, H. S., & Carper, J. W. (1995). The development of identification with an occupation. *The American journal of Sociology*, 61(4), 289-298.
- Binnie, D. G. (1985). The relationship of expectancy work motivation, selected situational variables and locus of control to teacher job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 46(1), 1450-A.
- Buchanan, J. M. (1994). Lagged implementation as an element in constitutional strategy. *European Journal of Political Economy*, 10(1), 11-26.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cronk, C., Crocker, A. C., & Pueschel, S. M. (1994). *Human resume management*. South Melbourne: Thomas Nelson.
- The Gallup Organization. (2006). *The Gallup poll briefing*. Washington, D.C.: Gallup Organization.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Jersey: Transaction.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- Maslow, A. M. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mataharu, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1991). *Motivation & work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Riley.
- Welsh, H. P., & Lavan, H. (1981). Inter relationship between organizational commitment and job characteristic, job satisfaction. *Human Relation*, 54(12), 1079-1089.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ว.๔๐๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย

๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชุตินันท์ ชาตรุประชีวิน รหัส ๕๘๕๕๐๐๒๖

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
ของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘๗๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ว.๔๐๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชุตินันท์ ชาติรุประชีวิน รหัส ๕๘๕๕๐๐๒๖

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การ
ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘๗๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ ว.๔๐๒

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชุตินันท์ ชาติรุประชีวิน รหัส ๕๘๕๕๐๐๒๖

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การ
ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘๗๔-๕๘๑

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครู
โรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาโรงเรียนหนึ่งโรงเรียนใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการศึกษาโดยภาพรวมคำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ดังนั้น ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านตอบให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวชุตินันท์ ชาตรูประชีวิน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจของครู

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
3. ท่านปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
4. ท่านรับผิดชอบงานและสามารถทำให้ทันเสร็จตรงเวลา					
5. ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
2. เมื่อท่านทำงานและมีผลงานออกมาดี ท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้ร่วมงาน					
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในเรื่องการทำงาน					
5. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี					
2. งานที่ท่านได้รับผิดชอบ ส่งผลให้ท่านได้พัฒนาตนเองมากขึ้น					
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
5. ท่านพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน					
ความรับผิดชอบ					
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
2. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ไม่ย่อท้อแม้จะมีอุปสรรค					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ					
4. ท่านจัดลำดับของการทำงานได้เอง จนเกิดผลสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ					
5. ปริมาณที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ครูในโรงเรียนของท่านได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าโรงเรียนอื่นในเขตเดียวกัน					
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรม					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
4. ท่านได้นำความสามารถที่ตนเองถนัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง					
5. งานที่ผู้บริหารสั่งมักเป็นงานที่ตรงกับสายงานหรือความถนัดของท่านเอง					

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว					
2. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					
3. ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จไปได้ด้วยดีและเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร					
4. ท่านยอมรับในแนวทางปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร					
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร					
2. ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ					
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานนั้นจนบรรลุผลสำเร็จ					
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
5. แม้ว่าจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านก็จะใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
ความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิก					
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. ท่านยังยืนยันที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ แม้ว่าจะมีที่อื่นที่พร้อมกว่าก็ตาม					
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
4. ท่านมุ่งหวังให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ในแง่บวก					
5. ท่านปรารถนาให้องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี					

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.62	21	.28
2	.69	22	.42
3	.73	23	.27
4	.38	24	.41
5	.56	25	.32
6	.61	26	.54
7	.70	27	.54
8	.58	28	.48
9	.50	29	.81
10	.51	30	.82
11	.39	31	.73
12	.55	32	.61
13	.48	33	.73
14	.58	34	.62
15	.60	35	.69
16	.55	36	.79
17	.53	37	.59
18	.68	38	.53
19	.53	39	.57
20	.30	40	.55

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชุตินันท์ ชาตรุประชีวิน
วัน เดือน ปีเกิด	2 มีนาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 25/3 หมู่ที่ 11 ตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551-2555	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	ครู. คศ.1 โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2555	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา