

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
ในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

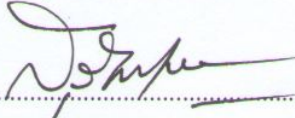
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

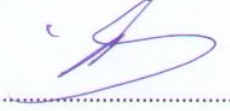
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


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


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 17 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา การแนะแนวทาง ที่ถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาในการดำเนินงาน ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนครูในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสมมาศ กลิ่นสุมาลย์ และคุณแม่สมพร กลิ่นสุมาลย์ บิดามารดาของผู้วิจัย ตลอดจนนักศึกษาพร้อมรุ่นและผู้มีพระคุณทุกท่าน คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดามารดาและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอยนามในที่นี้ ที่มีส่วนให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ จนได้รับความสำเร็จการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์

58920360: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ความผูกพันต่อองค์กรของครู/ โรงเรียน
ในเขตอำเภอบางพลี/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
จूरिพรรณ กลิ่นสุมาลย์: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION AT WORK AND
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN BANGPHLI DISTRICT
UNDER THE SAMUTPRAKARN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค., สมุทร ชำนาญ, กศ.ค. 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้แก่
ครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ โดยตอนที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง .27-.81 ค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเท่ากับ .89 และตอนที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง .31-.84
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบแบบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (R)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920360: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ WORK MOTIVATION/ COMMITMENT OF TEACHERS IN BANGPHLI DISTRICT UNDER SAMUTPRAKARN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.

JUREEPAN KLINSUMAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION AT WORK AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN BANGPHLI DISTRICT UNDER THE SAMUTPRAKARN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE: SURAT CHAICHOMPU, Ed.D., SAMUT CHAMNAN, Ed.D. 83 P. 2017.

The purposes of this research were to study the relationship between the motivation at work and the organizational commitment of teachers in Bangphli district under The Samutprakarn Primary Educational Service Area Office 2. The samples of 226 teachers were identified as suggested by Krejcie and Morgan's method. Data was collected by the use of a five-point-rating-scale-questionnaire. The questionnaire was divided into two parts; Part 1, the item discrimination power value between .27-.81 and the reliability value was .89, and Part 2, the item discrimination power value was between 0.31- 0.84 and the reliability value was at 0.93. The data was analyzed by Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows.

1. The motivation at work of teachers in Bangphli district under The Samutprakarn Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspects were at high level.
2. The organizational commitment of teachers in Bangphli District under The Samutprakarn Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspects were at high level.
3. The relationship between the motivation at work and the organizational commitment of teachers in Bangphli District under The Samutprakarn Primary Educational Service Area office 2, were correlate at relatively low level with statistically significance at .05 level.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| คำถามของการวิจัย..... | 3 |
| สมมติฐานในการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2..... | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 13 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 23 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 26 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 30 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 30 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 31 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 33 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 34 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 46 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 47 |
| อภิปรายผล..... | 49 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 55 |
| บรรณานุกรม..... | 56 |
| ภาคผนวก..... | 62 |
| ภาคผนวก ก..... | 63 |
| ภาคผนวก ข..... | 67 |
| ภาคผนวก ค..... | 75 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 83 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 31 |
| 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... | 37 |
| 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่ โดยรวมและรายข้อ..... | 38 |
| 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ..... | 39 |
| 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ..... | 39 |
| 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... | 40 |
| 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้อ..... | 41 |
| 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ ขององค์กร โดยรวมและรายข้อ..... | 42 |
| 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้อ..... | 43 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2..... | 44 |
| 11 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน..... | 77 |
| 12 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร | 79 |
| 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2..... | 81 |
| 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2..... | 82 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 6 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ ไม่ได้สติปัญญา ความคิดความสามารถเช่นมนุษย์ และถ้าหากทรัพยากรอื่น ๆ ไม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิตก็ไร้ประโยชน์ สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องพยายามทำความเข้าใจ คือ ความต้องการทางจิตวิทยาของบุคลากรในองค์กร หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกก็อาจไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ยุทธวิธีที่สำคัญในการบริหารคน คือ การรักษาคคนในองค์กรให้มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น และยึดมั่นในองค์กร ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการอย่างถูกต้อง บุคคลพร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้กับองค์กรอย่างจริงจัง เต็มความสามารถ การทุ่มเทกายใจทั้งหมดจะเป็นพลังผลักดันให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, หน้า 1)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ฉันทฐา กรีหิรัญ, 2550)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ถ้าสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรหรือขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผล

ต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยการหลีกเลี่ยง มาทำงานไม่สม่ำเสมอ มาทำงานสาย ย้ายกลับถิ่นฐานและอาจถึงขั้นลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น องค์กรต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการลงทุนสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานใหม่แทนบุคลากรที่ลาออกไป ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมก็จะวุ่นวาย เสียระบบ และขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลงตามไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544, หน้า 11-14)

เป้าหมายหลักของสถานศึกษา ก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ นั่นครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีไม่น้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจไม่เป็นผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทักษะคิด อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548)

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ (2559) จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรเป็นอันดับ 2 ของภาค รองจากกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่เป็นจังหวัดรองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านการผลิต คือ อุตสาหกรรม และการกระจายตัวของประชากร ทำให้สมุทรปราการมีประชากรย้ายถิ่นจากที่อื่นมาในจังหวัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งประชากรที่เคลื่อนย้ายเข้ามาโดยแข็งย้ายที่อยู่อย่างถูกต้อง และไม่ย้ายทะเบียนราษฎรเข้ามาก็มี ทำให้ประชากรที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรในทะเบียนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน กลุ่มอายุ 20-29 ปี จะมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรต่ำกว่ากลุ่มอื่น ในรอบปี พ.ศ. 2559 มีประชากรตามทะเบียนราษฎรทั้งสิ้น 1,293,553 ล้านคน แยกเป็นชาย 619,911 คน หญิง 673,642 คน และยังพบว่า กลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุด คือ วัยแรงงาน ซึ่งเป็นวัยที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัว สำหรับแนวโน้มโครงสร้างตามกลุ่มอายุโดยรวมของประเทศ และจังหวัด

สมุทรปราการ พบว่า กลุ่มอายุที่แนวโน้มโครงสร้างประชากรสูงขึ้นทุกปี คือ ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ประชากรที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามานั้นเพื่อประกอบอาชีพต่าง ๆ ซึ่งครุฑถือเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่คนในกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประกอบอาชีพ เนื่องจากครุส่วนใหญ่ที่ได้มาบรรจบริราชการนั้นล้วนแต่เป็นประชากรที่มาจากต่างจังหวัด ซึ่งถูกยืมบัญชีรายชื่อเพื่อเข้ามาทดแทนอัตราของครุที่ขาดหายไป และในอนาคตกลุ่มบุคคลดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะย้ายกลับถิ่นฐานเดิมของตนเองเพื่อกลับไปใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวของตนเอง จึงส่งผลให้จำนวนครุในจังหวัดสมุทรปราการลดน้อยลง ในขณะที่ผู้เรียนมีเพิ่มมากขึ้น โดยจากการย้ายถิ่นฐานตามบิดามารดาที่เข้ามาในจังหวัดสมุทรปราการเพื่อประกอบอาชีพ

จากปัญหาผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครุ โรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มากน้อยเพียงใด และความผูกพันกับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการปรับปรุงและหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครุ โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครุ โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครุ โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุ โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยอาศัยทฤษฎีของ Alderfer (1972)

1.1 ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย

1.2 ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation needs) หมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization)

1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะ ความท้าทายใหม่ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อองค์กรโดยอาศัยแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ

2.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 571 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้มาจากวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน

4. ตัวแปรที่วิจัย

4.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

4.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Alderfer (1972)

4.1.1.1 ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย

4.1.1.2 ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation needs) หมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization)

4.1.1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) คือ ความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะ ความท้าทายใหม่ ๆ

4.1.2 ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

4.1.2.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

4.1.2.2 ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ

4.1.2.3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

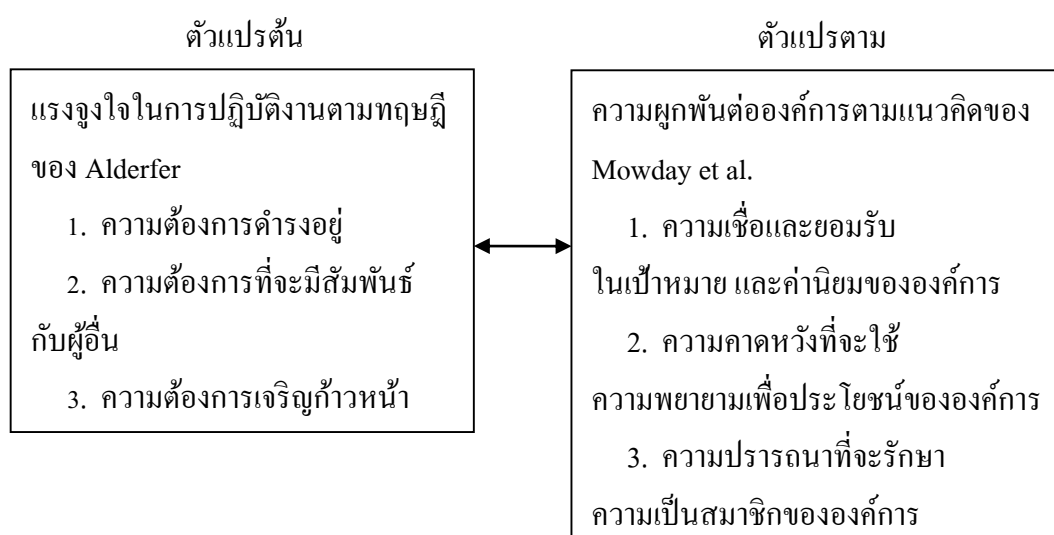
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยปรับจากแนวคิดตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Mowday et al. (1982) และทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1972) มาใช้ในการหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อกันของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความต้องการดำรงอยู่
 - 1.2 ความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า
2. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
 - 2.2 ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
 - 2.3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารองค์การ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของครู เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ โดยจะส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยศึกษาและหาความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาหรือต้องการในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามการประยุกต์แนวคิด ตามทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ดังนี้

1.1 ความต้องการดำรงอยู่ ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย

1.2 ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง

1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะ ความท้าทายใหม่ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการ อันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ คือ

2.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความยึดมั่นตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.2 ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กร และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่จะปฏิบัติงานอยู่ ของครูโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่ง ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับแรงจูงใจ หมายถึง ความผูกพันมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

4. โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบไปด้วย โรงเรียน 21 โรงเรียน

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่จัดการศึกษาให้กับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอบางพลี อำเภอบางเสาธง และอำเภอบางบ่อ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 กระทรวงศึกษาธิการ (2540, หน้า 12) ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนและในบทเฉพาะกาล มาตรา 335 (3) กระทรวงศึกษาธิการ (2540, หน้า 98) ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีภายในเวลาห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามรัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 5) ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทย ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช

2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังกล่าวต้องยุบมารวมกัน หน่วยงานดังกล่าว คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2559, หน้า 2-50) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้น้อมนำพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” อันได้แก่ 1) การสร้างความเข้าใจ Search ใช้แนวทางการ สื่อสารสัมพันธ์ลักษณะ 2 ทาง (Two way communication) ผู้นำองค์กรต้องหมั่นประชุมปรึกษาหารืออยู่เนืองนิตย์ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และต้องพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากขึ้น 2) การเข้าถึง Empathies เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เทคนิควิธีที่แยบยล ผู้นำองค์กรต้องสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานเป็นเบื้องต้น โดยการ “พูดคุย สร้างความคุ้นเคย” เพื่อร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้นำ จะต้องเอาตัวเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานในลักษณะ “เอื้ออำนวย” หากมีปัญหาอุปสรรคก็พร้อมที่จะร่วมมือแก้ไข ไม่หลีกเลี่ยงหรือปล่อยให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานอื่น 3) การพัฒนา Develop ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของ “การสร้างคน” วิธีการหรือแนวทางการพัฒนา มีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับบริบทของทรัพยากร สภาพแวดล้อม และบุคคล

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ถนนสุขาภิบาล 3 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นองค์กรที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาค มีคุณธรรม และคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตบริการ ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
2. ส่งเสริมผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับสากล
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรฯ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และประพฤติตนตามค่านิยม 12 ประการ
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้และมีนิสัยรักการอ่าน

5. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการน้อมนำแนวพระราชดำรัส เข้าใจ เข้าถึงพัฒนาสู่การปฏิบัติ
6. ส่งเสริมสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
7. ส่งเสริมสถานศึกษาพัฒนาระบบการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
8. ส่งเสริมผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตรงตามศักยภาพ มีคุณธรรมความสำนึกความเป็นไทย มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและเสมอภาค
3. ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจ หลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผ่านการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับดีเยี่ยม

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับประถมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและเสมอภาค
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพทางการศึกษา

จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้วิเคราะห์จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และดำเนินงานให้สอดคล้อง แบ่งเป็น 3 จุดเน้น ดังนี้

1. จุดเน้นด้านการผู้เรียน
2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จุดเน้นด้านบริหารจัดการศึกษา

ภารกิจอำนาจหน้าที่

ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 3 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน
ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ (2559) จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรเป็นอันดับ 2 ของภาค รองจากกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ด้วยเหตุที่เป็นจังหวัดรองรับการขยายตัวจากกรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านการผลิต คือ อุตสาหกรรม และการกระจายตัวของประชากร ทำให้สมุทรปราการ มีประชากรย้ายถิ่นจากที่อื่นมาในจังหวัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งประชากรที่เคลื่อนย้ายเข้ามา โดยแจ้งย้ายที่อยู่อย่างถูกต้อง และไม่ย้ายทะเบียนราษฎรเข้ามาก็มี ทำให้ประชากรที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรในทะเบียนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน กลุ่มอายุ 20-29 ปี จะมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรต่ำกว่ากลุ่มอื่น ในรอบปี พ.ศ. 2559 มีประชากรตามทะเบียนราษฎรทั้งสิ้น 1,293,553 ล้านคน แยกเป็นชาย 619,911 คน หญิง 673,642 คน และยังพบว่ากลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุด คือ วัยแรงงาน ซึ่งเป็นวัยที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัว สำหรับแนวโน้มโครงสร้างตามกลุ่มอายุโดยรวมของประเทศ และจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ากลุ่มอายุที่แนวโน้มโครงสร้างประชากรสูงขึ้นทุกปี คือ ช่วงอายุ 60 ปี ขึ้นไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว (To move) มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่าแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

นิสการ สุขะกาสี (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ภารตี อนันต์นาวี (2551, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำ จึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น

โชติกา ระโส (2555, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บังคับหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

Walters (1978, p. 218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ

Sanford and Sman (1980, p. 189) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลง เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Hoy and Miskel (1991) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ เป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drive) ความต้องการ (Need) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจ และกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

Vroom (1964, p. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ควบคุมการเลือกปฏิบัติกิจกรรมทางใดทางหนึ่ง จากทางเลือกซึ่งมีหลากหลาย

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บังคับทั้งภายในภายนอก หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างกระตือรือร้น มีทิศทางหรือแนวทางที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การใดที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเดียวกัน จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วริตรา ตันอิน, 2558, หน้า 19) ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นของสำคัญของแรงจูงใจไว้ต่างกัน ดังนี้

Lindgren (1976, pp. 31-34) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

Vroom (1970, p. 610) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และจูงใจ เพื่อให้บุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

สุพัศตรา สุภาพ (2541, หน้า 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
 2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังงานด้วยความสามัคคี
 3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
 4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
 5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
 6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์กร
 7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน
 8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด หากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยา แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 203-204)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่เกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับน้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็วว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

Beach (1965) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจในแง่บวกและแรงจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety reducing motivation) หรือการจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot approach) แรงจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงข้าม คือ มักเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน ถ้าหากพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายใน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอย่างถาวร ไม่ต้องใช้สิ่งใดมากกระตุ้น เช่น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่

ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองเมื่อได้รับสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

การดี อนันต์นวี (2551, หน้า 132-133) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะของบุคคลเข้าไปในหน่วยงานหรือในสถานการณ์การทำงาน และเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ คือ

1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล คนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้น มักจะตั้งใจในการทำงานมาก เป็นแรงจูงใจภายในแม้จะมีสิ่งอื่น ๆ มาดึงดูดความสนใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงาน หรือแม้แต่เจตคติต่อตนเอง ในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ต่อตนเอง เช่น ตนเองคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถทำงานไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ ก็มักจะไม่ค่อยทุ่มเทกับการทำงานมากนัก เพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คือ งานที่ทำออกมาไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ในลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะสามารถช่วยผู้ได้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ของตนเองได้ คือต้องพยายามให้ความสำคัญต่อบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่าทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และสนองความอยากของบุคคลแต่ละคนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) มีความสำคัญในการทำงาน ประกอบด้วยตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นลักษณะธรรมชาติขององค์กร หรือสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งในกระบวนการทำงานและผลที่ออกมา จึงทำให้งานที่ทำ ออกมาสภาพดีหรือไม่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ระบบหรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ก็คือ ความตั้งใจ ความสนใจ ตลอดจนความต้องการที่จะได้สิ่งนั้น ๆ มา จึงต้องหาหนทางเพื่อตอบสนอง ความต้องการของตนเอง ทำให้บุคคลเกิดแรงขับหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมี ทิศทางที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ จนทำให้มีความสนใจและการศึกษาการจูงใจอย่างหลากหลาย เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคลากร ในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย ในที่นี้ได้้นำทฤษฎีจกตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation)

Maslow (1970, pp. 112-144) เชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในองค์กร มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาโดยเขาได้นำ ประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่ความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจและเป็นสิ่งที่จูงใจ ให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นทันที

ลำดับของความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ลำดับชั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นนี้องค์การทุกองค์การจะต้องจ่ายค่าจ้างให้บุคลากร บุคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ ในการปฏิบัติงานบุคลากรต้องการความปลอดภัยซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกคน

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะให้ผู้ร่วมงานยอมรับในงานของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยการยกย่องชมเชยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญความต้องการให้ได้รับการยกย่องจากสังคม รวมถึงเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีตำแหน่งสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการความสมหวังและประสบความสำเร็จในชีวิต ความต้องการขั้นสูงนี้เป็นความต้องการพิเศษ บุคคลที่บรรลุถึงความต้องการนี้ก็จะได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์

มาสโลว์มีความเห็นว่าความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญต่อมนุษย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป โดยความต้องการในขั้นต่อไปจะมาแทนที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป มนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนขึ้นไปตามลำดับชั้นจนถึงความต้องการขั้นสูงสุดคือ ความต้องการสำเร็จในชีวิต ไม่มีใครยืนกับความต้องการขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น (ฐารณีย์ แผนสมบุญ, 2548, หน้า 12)

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จากการวิจัยของ Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) Alderfer ที่ได้ย่อความลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์เหลือเพียงสามอย่าง คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพ และความมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation needs) หมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization)
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ส่วนประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

นอกจากทฤษฎี Hierarchy of need ของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของ Alderfer ซึ่งกล่าวถึงความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล แล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired-needs theory) ของ McClelland (1961)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's achievement motivation theory)

McClelland (1961, pp. 100-100) ได้ทำการทดลองโดยการใช่แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ จากการศึกษา McClelland ในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ซึ่งผลการศึกษารูปได้ว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement: N Ach) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: N Aff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power: N Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว McClelland ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation-hygiene theory” (Herzberg, 1959, pp. 113-119) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors)

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์กรประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงาน และการบริหารงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและประมวลเอกสารเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนก ออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กร และเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ศึกษาเรื่องนี้ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

สายธาร ทองอร่าม (2550, หน้า 9) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็น ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่กับองค์กรตลอดไป ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จึงช่วยให้เป้าหมาย ขององค์กรประสบความสำเร็จ

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจ และจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเต็มใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า -34) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นในองค์กร ผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่การยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

นาริรัตน์ เกษสุวรรณ (2545, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยความปรารถนา ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อช่วยในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ เพื่อองค์กรและความปรารถนา

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2526, หน้า 25) กล่าวว่า สมาชิกจำเป็นต้องมีความผูกพันซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ความผูกพันนี้จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับสมาชิก
2. ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์กร
3. ความผูกพันระหว่างองค์กรกับองค์กรอื่น ๆ
4. ความผูกพันระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม

ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับสมาชิกขององค์กร เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ไม่ห่างไกลตัวเรานัก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรจะเกิดผลดีต่อองค์กร ถ้าหากสมาชิกทั้งหลายได้มีความเข้าใจถูกต้องต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อเป็นอย่างนี้ต่างก็จะร่วมมือช่วยในหน้าที่ออกมามีประสิทธิภาพ

Kanter (1968, pp. 499-517) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร

Sheldon (1971, p. 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขาที่องค์กรที่เขาอยู่ เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ไม่ว่าองค์กรใหม่จะมีแรงจูงใจอย่างไร

Buchanan (1974, p. 533) ได้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

Herbeat (1976, pp. 416-417) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้ว การเสนอแนวทาง และการมีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น

March and Mannari (1977, p. 57) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะทำประโยชน์ต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่จะอยู่และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตลอดไป อีกทั้งยังหมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของความจงรักภักดีต่อองค์กร

Frankin (1975 อ้างถึงใน อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

Porter, Richard and James (1974, p. 604 อ้างถึงใน จันทนา ศิริวัฒน์, 2548)

ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ศรัทธา ขอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร

Steers and Porter (1977) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้ากิจกรรมขององค์กร สามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday (1981 อ้างถึงใน อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นเพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ความสำเร็จให้องค์กร

Mowday et al. (1982, p. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นกฎเกณฑ์ขององค์กรที่จะทำให้คนมีความเต็มใจที่จะดำรงตนอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นเจตคติที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งเป็นภาวะของบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Cook and Wall (1989 อ้างถึงใน อริยพร กาญจนวัฒน์, 2549, หน้า 18) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมมี 3 ลักษณะ คือ การแสดงตนต่อองค์กร การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร และมีความภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งสามารถวัดได้ยาก และจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แนวคิดของ Cook and Wall เป็นการวัดความผูกพันที่สามารถแสดงออกในเชิงพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน มีความเป็นรูปธรรมสูง อีกทั้งยังสะดวกต่อการตั้งข้อคำถามในแบบสอบถาม เพราะคำถามที่ได้จะมีลักษณะเป็นรูปธรรม ง่ายต่อการทำความเข้าใจ จึงเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง

Hall and Schneider (1927, p. 176 อ้างถึงใน จิราพร ล่ากระโทก, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร และบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะมีบุคลิกที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

Northcraft and Neale (1990, pp. 464-465) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธา เชื่อมมั่นในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาท และวิถีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่อองค์กรของบุคคลอย่างภาคภูมิใจ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันลึกซึ้งต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

ประดับ ชัยพฤษย์ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก

และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อรุณี มั่นทัพ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก แตกต่างกัน

นวลพรรณ นาคเจริญ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ยุพดี ดีอินทร์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

สุกัญฉณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวนเก้าด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตรและภาวะกดดันทางสังคม และอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู จัดอันดับได้ดังนี้ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เงินเดือน สถานภาพของครู ภาวะกดดันทางสังคม ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตร และปริมาณการสอน ตามลำดับ

กังวาน ชำนาญ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ค่ายปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ สำหรับในด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้วยการทดสอบความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผกามาศ สมัครการ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น จำแนกตามเพศ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิลาสิณี ศรีไวพจน์ (2555) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบทบาทความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยตรง และการศึกษามีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มียุขมากขึ้นมีทางเลือกลดลง คนอายุมากจึงคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น ในปัจจัยการศึกษา เป็นเพราะคนมีการศึกษามีโอกาสได้เปลี่ยนงานที่ดีขึ้น จึงมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันกับองค์กร

Ge (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน รูปแบบและนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน รูปแบบและนโยบายขององค์กร รวมถึงปัจจัยด้านอายุ มีส่วนสำคัญที่ทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเมื่อคนมีอายุมากขึ้นเกิดการยอมรับในรูปแบบ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีการใช้ความพยายาม เพื่อประโยชน์และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เมื่ออายุมากขึ้นทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่เริ่มลดน้อยลง ส่งผลให้คนอายุมากจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 571 คน ปีการศึกษา 2559
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้มาจากวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| โรงเรียน | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------------------|--------------|--------------------|
| 1. โรงเรียนคลองบางกระบือ | 18 | 6 |
| 2. โรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ใน | 61 | 20 |
| 3. โรงเรียนวัดบางพลีใหญ่กลาง | 65 | 20 |
| 4. โรงเรียนชนสิทธิ์อนุสรณ์ | 23 | 12 |
| 5. โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ | 20 | 10 |
| 6. โรงเรียนวัดบางโกลงใน | 44 | 12 |
| 7. โรงเรียนวัดบางโกลงนอก | 5 | 5 |
| 8. โรงเรียนคลองบางกะสี | 16 | 5 |
| 9. โรงเรียนเตรียมปริญญาอนุสรณ์ | 40 | 10 |
| 10. โรงเรียนคลองบางแก้ว | 17 | 10 |
| 11. โรงเรียนวัดศรีวารีน้อย | 36 | 15 |
| 12. โรงเรียนคลองบางกะอี่ | 12 | 10 |
| 13. โรงเรียนคลองบางน้ำจืด | 30 | 10 |
| 14. โรงเรียนสุเหร่าบางกะสี | 24 | 10 |
| 15. โรงเรียนสุเหร่าบางปลา | 23 | 10 |
| 16. โรงเรียนวัดกิ่งแก้ว | 30 | 10 |
| 17. โรงเรียนวัดหนามแดง | 36 | 12 |
| 18. โรงเรียนทิวะคลองตรง | 7 | 7 |
| 19. โรงเรียนหนองงูเห่าศาสตร์ประเสริฐ | 16 | 8 |
| 20. โรงเรียนพรหมพิกุล | 25 | 12 |
| 21. โรงเรียนวัดสลุด | 23 | 12 |
| รวม | 571 | 226 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 รวมทั้งหมด 24 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใน 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

1.01-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดของ Cook and War ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพันและความภักดี มีคำถามทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นการแสดงตน 5 ข้อ การมีความเกี่ยวพัน 6 ข้อ และความภักดี 4 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (Best & Kahn, 1993, pp. 181-185) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 60-61)

4.50-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.80 ขึ้นไป อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60-0.79 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40-0.59 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20-0.39 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.20 อยู่ในระดับต่ำ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักแนวคิด ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Alderfer (1972) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรโดยยึด Mowday et al. (1982) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และนำมาพัฒนา ปรับปรุงตามขั้นตอน

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาแล้ว นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการศึกษาครั้งนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

4.1 นางสุพัตรา สาณศิลป์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองบางกระบือ
จังหวัดสมุทรปราการ

- 4.2 นางสาวสิรินันท์ เมี้ยนรทา ครุวิทย์ฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคลองบางกระบือ จังหวัดสมุทรปราการ
- 4.3 นางจิตาภา พวงเงิน ครุวิทย์ฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคลองบางกระบือ จังหวัดสมุทรปราการ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงพัฒนาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6.1 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 1 .27-.81 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 2 .31-.84

6.2 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้ ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เท่ากับ .89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .93

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว และตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์มากที่สุด แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 226 คน ด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอ บางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | คะแนนเฉลี่ย |
| SD | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| r | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย |
| * | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ .01 |
| X | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู |
| X_1 | แทน | ด้านความต้องการดำรงอยู่ |
| X_2 | แทน | ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น |
| X_3 | แทน | ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า |
| Y | แทน | ความผูกพันขององค์กร |
| Y_1 | แทน | ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร |
| Y_2 | แทน | ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร |
| Y_3 | แทน | ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมในแต่ละด้าน รวมทั้งวิเคราะห์รายชื่อในแต่ละด้าน ซึ่งรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | n = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความต้องการดำรงอยู่ | 4.00 | 0.38 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น | 3.91 | 0.57 | มาก | 2 |
| 3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า | 3.81 | 0.38 | มาก | 3 |
| รวม | 3.92 | 0.38 | มาก | |

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่ โดยรวมและรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | n = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.23 | 0.79 | มาก | 2 |
| 2. โรงเรียนของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.23 | 0.77 | มาก | 2 |
| 3. โรงเรียนของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.12 | 0.83 | มาก | 4 |
| 4. โรงเรียนของท่านมีนโยบายบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ | 3.63 | 0.78 | มาก | 10 |
| 5. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.84 | 0.72 | มาก | 8 |
| 6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง | 4.11 | 0.71 | มาก | 5 |
| 7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 4.11 | 0.71 | มาก | 5 |
| 8. ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชาเสมอ | 4.05 | 0.74 | มาก | 7 |
| 9. เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ | 4.24 | 0.79 | มาก | 1 |
| 10. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 3.90 | 0.75 | มาก | 8 |
| 11. ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม | 3.58 | 0.75 | มาก | 11 |
| รวม | 4.00 | 0.38 | มาก | |

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธกับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | n = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน | 3.90 | 0.77 | มาก | 3 |
| 2. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ | 4.18 | 0.80 | มาก | 1 |
| 3. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ | 4.06 | 0.77 | มาก | 2 |
| 4. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนในความสำเร็จขององค์กร | 3.76 | 0.86 | มาก | 4 |
| 5. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความสามัคคี | 3.65 | 0.82 | มาก | 5 |
| รวม | 3.91 | 0.57 | มาก | |

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธกับผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติ ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติ และท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | n = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสเข้ารับการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง | 3.86 | 0.91 | มาก | 4 |
| 2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน | 3.89 | 0.93 | มาก | 3 |
| 3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อได้ | 3.65 | 0.83 | มาก | 7 |
| 4. ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | 3.58 | 0.80 | มาก | 8 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | $n = 226$ | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 5. ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับและปฏิบัติอยู่ | 3.75 | 0.86 | มาก | 6 |
| 6. งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า | 3.93 | 0.84 | มาก | 2 |
| 7. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ | 3.94 | 0.80 | มาก | 1 |
| 8. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ | 3.85 | 0.76 | มาก | 5 |
| รวม | 3.81 | 0.50 | มาก | |

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลโดยแสดงคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมในแต่ละด้าน รวมทั้งวิเคราะห์รายข้อในแต่ละด้าน ซึ่งรายละเอียดแสดงในตารางที่ 6-9

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

| ความผูกพันต่อองค์กร | $n = 226$ | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร | 3.31 | 0.52 | ปานกลาง | 3 |
| 2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 3.93 | 0.47 | มาก | 1 |
| 3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.81 | 0.61 | มาก | 2 |
| รวม | 3.69 | 0.36 | มาก | |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายช้อยกเว้นข้อ 1 ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

| ความผูกพันต่อองค์กร | <i>n</i> = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|------------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร | 3.75 | 0.85 | มาก | 4 |
| 2. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน | 3.80 | 0.79 | มาก | 2 |
| 3. ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน | 3.90 | 0.86 | มาก | 1 |
| 4. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ | 3.78 | 0.85 | มาก | 3 |
| 5. นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย | 1.32 | 0.47 | น้อยที่สุด | 5 |
| รวม | 3.31 | 0.52 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 5 นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย อยู่ในระดับน้อยที่สุด ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน และนโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

| ความผูกพันต่อองค์กร | n = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร | 4.02 | 0.85 | มาก | 2 |
| 2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด | 3.77 | 0.79 | มาก | 5 |
| 3. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทบทเรียน และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น | 3.75 | 0.69 | มาก | 6 |
| 4. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา | 3.91 | 0.74 | มาก | 4 |
| 5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน | 4.02 | 0.73 | มาก | 2 |
| 6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการเรียนรู้ทั้งจากภายนอก และภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง | 4.11 | 0.70 | มาก | 1 |
| รวม | 3.93 | 0.47 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอก และภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และความสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

| ความผูกพันต่อองค์กร | n = 226 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ | 3.76 | 0.88 | มาก | 4 |
| 2. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน | 3.92 | 0.76 | มาก | 1 |
| 3. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะเกษียณอายุราชการ | 3.77 | 0.88 | มาก | 3 |
| 4. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า | 3.78 | 0.82 | มาก | 2 |
| รวม | 3.81 | 0.61 | มาก | |

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า และท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และผลทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

| แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู (X) | ความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | $n = 226$ | | | | | | | |
| | Y_1 | | Y_2 | | Y_3 | | Y_4 | |
| | r | p | r | p | r | p | r | p |
| X_1 | .36* | .00 | .05 | .65 | .77* | .00 | .25* | .02 |
| X_2 | .35* | .00 | .04 | .68 | .84* | .00 | .23* | .03 |
| X_3 | .35* | .00 | .02 | .86 | 1.00* | .00 | .22* | .04 |
| X | .56* | .00 | .10 | .38 | .87* | .00 | .35* | .00 |

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีทั้งหมด 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษาและนำมาทำการปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 1 .27-.81 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 2 .31-.84 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เท่ากับ .89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .93 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบแบบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความต้องการดำรงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติ ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติ และท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน

1.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า และท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ทำเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและน้อยที่สุด ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว

ในสถานการณ์ปัจจุบัน เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน และนโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย

2.2 ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานานท่านยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า และท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี มีนโยบายในการพัฒนาครูทุกระดับให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในทัศนคติของครูในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 คือ การอุทิศตนเพื่อประเทศชาติในด้านการศึกษา จึงเห็นความสำคัญของความสำเร็จของงาน อาชีพรับราชการครูได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่ว ๆ ไปว่ามีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ซึ่งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

อยู่ในระดับมาก ซึ่งยืนยันแนวคิดทฤษฎีแรงงูใจ E.R.G. (Existence-relation-growth theory) ของ Alderfer ซึ่งอธิบายความต้องการของคนไว้ 3 กลุ่มด้วยกัน ความต้องการดำรงชีวิต (Existence) ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงงูใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายัณห์ ตากมัจฉา (2546) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับแรงงูใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการดำรงอยู่ พบว่า ครูในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครู อาจคิดว่าตำแหน่งงานเป็นส่วนของการทำงานในองค์กรที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในตำแหน่ง หน้าที่ และมีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้าง ความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารบุคคล ซึ่งได้แก่ การจัดหาบุคลากร (สรรหา) การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การบำรุงรักษา การให้พ้นจากงาน ดังที่ สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภยกุล (2541) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การจัดระเบียบประวัติพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล และการให้ออกจากงาน สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 66) กล่าวว่า ในการงูใจพนักงาน และบุคคลปฏิบัติหน้าที่นั้นควรพิจารณา คือ 1) ยึดหลักเท่าเทียมกัน 2) ยึดหลักคุณธรรม และความเป็นธรรม 3) ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์ 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

1.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากมีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม ได้รับการยกย่องเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับความนับถือก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวทางพัฒนาผู้บริหารควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานยกย่องชมเชยครู เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จรับฟังความคิดเห็นของครู และวางตัวเป็นกันเอง ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน จัดสวัสดิการบ้านพักครูให้เพียงพอกับบุคลากร จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม การพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่ปฏิบัติงานที่ดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน มีปริมาณงานมาก และมีประสบการณ์มาก เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอบางพลี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้า ความรับผิดชอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวทางพัฒนาผู้บริหารควรยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จรับฟังความคิดเห็นของครู

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและมาก ทั้งนี้เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพครู ในมาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีนักเรียนหรือครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และในมาตรฐานการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ทำให้ครูพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่โรงเรียน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดิมา สุขชม (2550) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา สืบสมาน (2553) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดละเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมา อภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากจรรยาบรรณต่ออาชีพครูในการสร้าง องค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่ง สมาชิกในวงวิชาชีพต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างองค์กรวิชาชีพ ให้คงมั่นดำรงอยู่ได้ด้วยการเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้คนในวงการได้แสดงฝีมือ และความสามารถทางการสร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอน ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน ทางด้านการสร้างแบบเรียนใหม่ ๆ การเสนอแนวความคิดเห็นในเรื่องของการพัฒนาคน การเรียน การสอน และการประเมินผล ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจเมื่อมีนักเรียนหรือครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถาบันที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม และโรงเรียนเป็นสถาบันที่สร้าง ความมั่นคงในอาชีพ แต่ครูมักมองว่านโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอยนั้น เพราะคิดว่ากระทรวงศึกษาธิการชอบคิดและเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่บ่อยครั้ง ประหนึ่งไฟลามทุ่ง ส่งผลให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างครูผู้สอนนั้น ไม่สามารถดำเนินบางโครงการให้สำเร็จจุดมุ่งได้ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พูลสมบัติ (2556) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากความผูกพันในอาชีพครูในการพัฒนาองค์ความรู้

ในวิชาชีพ หน้าที่ของสมาชิกในวงการวิชาชีพ คือ การที่ต้องรับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้วิทยาการในศาสตร์สาขาวิชาชีพก้าวหน้าทันสมัยทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม ทำให้คนเก่งและฉลาดขึ้น โดยวิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียน ใฝ่รู้ ช่างคิด มีวิจารณญาณ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์มากขึ้น ทำให้ครูพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้ ครูตั้งใจทำงานที่ทางโรงเรียนมอบหมายอย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมครูพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายาม เพื่อประโยชน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ลำกระโทก (2556) ได้ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคุดดาว สุภจิตกุลชัย (2546) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า เจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากจรรยาบรรณต่ออาชีพครู ผู้ที่อยู่ในวงวิชาชีพจะต้องศรัทธาต่อวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพครู ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคม ผู้อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรักและชื่นชมในความสำคัญของวิชาชีพ ทำให้ครูมีความภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ครูพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน และครูมีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดิมา สุขชม (2550) ได้ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน

ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา ศิริรัตน์ (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ กับความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงอยู่ กับความผูกพันขององค์การ ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากผลการวิจัย โดยรวมสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่ที่ได้มาบรรจุรับราชการนั้น ส่วนแต่เป็นประชากรที่มาจากต่างจังหวัด ซึ่งถูกยืมบัญชีรายชื่อเพื่อเข้ามาทดแทนอัตราของครูที่ขาดหายไป และในอนาคต กลุ่มบุคคลดังกล่าวต้องการที่จะย้ายกลับถิ่นฐานเดิมของตนเองเมื่อพ้นจากตำแหน่งครูผู้ช่วยไปแล้ว เพื่อกลับไปใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว ด้วยเหตุผลดังกล่าว ถึงแม้ว่าครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การมากเพียงใด ก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาการย้ายของครูได้ แต่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูที่ต้องการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ และโอกาสในการประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ และมีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความต้องการดำรงอยู่ ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านนี้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และควรสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล คำชมเชย แก่ครูที่ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการเป็นบุคคลตัวอย่างให้กับผู้อื่น
2. ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาในลักษณะกัลยาณมิตร ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมประชุม ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้
4. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาโรงเรียนให้เป็นสถาบันที่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และครูรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
5. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ถึงแม้งานนั้นต้องทำนอกเวลา และเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด ครูพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อทำงานให้สำเร็จ
6. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ครูรักโรงเรียนไม่ย้ายออกจากโรงเรียน และถึงแม้จะมีอุปสรรคหรือปัญหาเกิดขึ้นในหน้าที่การงาน ครูก็พร้อมที่จะทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กังวาน ชำนาญ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จิราพร ล่ากระโทก. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถาวรณีย์ แสนสมบุญ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภา กริริ์ชญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- คุณดาว สุภจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมในองค์การ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชิตีมา สุขชม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นวลพรรณ นาคเจริญ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. (2545). *ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิศากร สุขะกาศี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ผกามาศ สมักรการ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- พินดา สืบสมาน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ยุพดี ดิอินทร์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริตรา ตันอ่อน. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดน่าน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2526). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมส พับลิชชิง.
- วิลาลิณี ศรีไวพจน์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สฎายุ ชีระวนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เคอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-พ.ศ. 2549*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2558). *รายงานประจำปี 2558 จังหวัดสมุทรปราการ*. สมุทรปราการ: สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2559). *ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดสมุทรปราการ*. สมุทรปราการ: สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนิเวศกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). *การบริหารราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- โสภกา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี มั่นทัพ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel management people at work*. New York: McMillan.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.). New York: Macmillan.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper.
- Gee, J. P. (2000). The new literacy studies: From socially situated to the work of the social. In D. Barton, M. Hamilton, & R. Ivanic, R. (Eds.). *Situated literacies: Reading and writing in context* (pp. 180-196). London: Routledge.
- Herbeat, S. A. (1976). *Administrative behavior*. New York: The Free Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factor in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-562.
- Kanter, R. M. (1968). American. *Sociological Review*, 33(1), 499-517.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research, activities. *educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational psychology in the classroom* (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Lyman, W. P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatry technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 111-123.
- March, R., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 58.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2th ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee-organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Sanford, F. H., & Sman, L. W. (1970). *Psychology* (3rd ed.). Belmont: Brooks Cole.
- Sheldon, L. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to organization. *Administrative Science Quarterly*, 22(10), 13-17.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley and Sons.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation*. New York: John Willey & Son.
- Walters, C. G. (1978). *Consumer behavior: Theory and practice* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard, D. Irwin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.1092

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

25 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิสิต 58920360
ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.1093

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวจุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสบัณฑิต 58920360
ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอ
ความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.1094

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

30 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวจุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสบัณฑิต 58920360
ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอ
ความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
ในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประมวล วิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้มีมากขึ้น
3. เมื่อท่านได้ตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อหรือไม่ เพราะแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบไม่ครบถ้วนจะไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยได้
4. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า จำนวน 24 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและขานิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์

นิติตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
ในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า จำนวน 24 ข้อ

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ในทุกตอนที่เป็จริงจะทำให้แบบสอบถามทั้งฉบับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะได้รับการเก็บรักษาไว้ และนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจตามสภาพความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับ | | | | |
|-----|--|-------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านความต้องการดำรงอยู่ | | | | | |
| 1. | โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2. | โรงเรียนของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3. | โรงเรียนของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4. | โรงเรียนของท่านมีนโยบายบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ | | | | | |
| 5. | โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 6. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาค ในการปกครอง | | | | | |
| 7. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8. | ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเสมอ | | | | | |
| 9. | เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 10. | เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | | | | | |
| 11. | ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม | | | | | |
| | ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น | | | | | |
| 1. | ท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน | | | | | |
| 2. | ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ | | | | | |
| 3. | ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ | | | | | |
| 4. | ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนทำให้งานประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 5. | บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความสามัคคี | | | | | |
| | ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า | | | | | |
| 1. | ท่านมีโอกาสเข้ารับการประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 2. | ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน | | | | | |
| 3. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อได้ | | | | | |
| 4. | ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | | | | | |

| ข้อ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับ | | | | |
|-----|---|-------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับและปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 6. | งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า | | | | | |
| 7. | ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | | |
| 8. | ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ | | | | | |

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
ในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ในทุกตอนที่เป็นอย่างจริงจะทำให้แบบสอบถามทั้งฉบับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะได้รับการเก็บรักษาไว้และนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความผูกพันตามสภาพความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

| ข้อ | ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับ | | | | |
|-----|---|-------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | | | | |
| 1. | ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร | | | | | |
| 2. | เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน | | | | | |
| 3. | ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน | | | | | |
| 4. | วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ | | | | | |
| 5. | นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย | | | | | |
| | ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร | | | | | |
| 1. | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 2. | ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 3. | เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 4. | ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา | | | | | |
| 5. | ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน | | | | | |
| 6. | ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| | ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | | | | | |
| 1. | ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 2. | เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | | | | | |

| ข้อ | ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับ | | | | |
|-----|--|-------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ | | | | | |
| 4. | ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า | | | | | |

ภาคผนวก ค

- ค่าความเที่ยงตรง
- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตรวจความเที่ยงตรงเนื้อหาของเครื่องมือด้วยเทคนิค IOC

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นคนพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการจะวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์อย่างน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญหาค่าความสอดคล้องระหว่างของคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (หรือ IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC มีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์หรือตรงตามเกณฑ์เนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้

ผลการพิจารณาแบบวัดความเที่ยงตรง (Content validity) เชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
ที่มีต่อแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 11 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน

| ข้อ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | การนำไปใช้ |
|-----|---|--------------|---------|---------|------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| | ด้านความต้องการดำรงอยู่ | | | | | |
| 1. | โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | โรงเรียนของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | โรงเรียนของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | โรงเรียนของท่านมีนโยบายบริหารที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | โรงเรียนของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ข้อ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | การนำไปใช้ |
|--|--|--------------|---------|---------|------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| ด้านความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับผู้อื่น | | | | | | |
| 1. | ท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความสามัคคี | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า | | | | | | |
| 1. | ท่านมีโอกาสดำเนินการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ทำ เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | ท่านมีความสุขกับตำแหน่งงานที่ท่านได้รับและปฏิบัติอยู่ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ผลการพิจารณาแบบวัดความเที่ยงตรง (Content validity) เชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
ที่มีต่อแบบสอบถามตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 12 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อ | ความผูกพันต่อองค์กร | ผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | การนำไปใช้ |
|-----|---|--------------|---------|---------|------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| | ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | | | | |
| 1. | ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร | | | | | |
| 1. | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ข้อ | ความผูกพันต่อองค์กร | ผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | การนำไปใช้ |
|-----|--|--------------|---------|---------|------|------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 5. | ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 1. | ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|--------|---------------|--------|---------------|
| 1. | .77 | 1. | .71 |
| 2. | .33 | 2. | .68 |
| 3. | .44 | 3. | .71 |
| 4. | .28 | 4. | .45 |
| 5. | .76 | 5. | .57 |
| 6. | .41 | 6. | .49 |
| 7. | .42 | 7. | .55 |
| 8. | .47 | 8. | .73 |
| 9. | .71 | | |
| 10. | .68 | | |
| 11. | .49 | | |
| 1. | .27 | | |
| 2. | .55 | | |
| 3. | .75 | | |
| 4. | .69 | | |
| 5. | .75 | | |

หมายเหตุ: ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27-.75

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 (α) = .89

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|--------|---------------|--------|---------------|
| 1. | .70 | 1. | .71 |
| 2. | .33 | 2. | .84 |
| 3. | .44 | 3. | .78 |
| 4. | .31 | 4. | .55 |
| 5. | .76 | | |
| 1. | .61 | | |
| 2. | .42 | | |
| 3. | .67 | | |
| 4. | .71 | | |
| 5. | .68 | | |

หมายเหตุ: ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31-.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 (α) = .93

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวจรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2534 |
| สถานที่เกิด | อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 97/162 หมู่ที่ 11 ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2558 | ครูอัตราจ้างโรงเรียนวุฒิวินิตยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี |
| พ.ศ. 2558 | ครูผู้ช่วยโรงเรียนคลองบางกระบือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2557 | การศึกษามหาบัณฑิต (การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยบูรพา |
| พ.ศ. 2560 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา |