

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การ
ของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

RELATIONSHIP BETWEEN PERFORMANCE MOTIVATION
AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE
TEACHERS UNDER BANG KHEN DISTRICT OFFICE OF
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การ
ของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร

Relationship between Performance Motivation and the
Organizational Commitment of the Teachers under Bang Khen
District Office of Bangkok Metropolitan Administration

ชื่อ-นามสกุล

นายภูริวิชญ์ โทสุรินทร์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรองรัตน์, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรองรัตน์, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ชื่อ – นามสกุล	นายภูริวิชญ์ โทสุรินทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง ($p = .63$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานเขตบางเขน

Thesis Title Relationship between Performance Motivation and the Organizational Commitment of the Teachers under Bang Khen District Office of Bangkok Metropolitan Administration

Name - Surname: Mr. Puriwit Tosurin

Program Education Administration

Thesis Adviser Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.

Academic Year 2018

ABSTRACT

This research aimed to study, 1) the performance motivation of teachers in Bang Khen District, Bangkok, 2) the organizational commitment of those teachers, and 3) the relationship of motivation in working with various agencies of those teachers.

The questionnaire was administered to 263 teachers under Bang Khen District Office and then data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that 1) the level of teachers' performance motivation in all aspects was at a high level in the aspects of work success, the responsibility and the respect respectively. 2) The organizational commitment of those teachers in overall was very high. This commitment included the highest on behavior whereas the emotion was the lowest. 3) Their motivation related moderately ($\rho = .63$) with organizational commitment at the statistical significance of 0.01.

Keywords: motivation to the performance, organizational to the commitment, Bank Khen District Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจกิจบุญ และ ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ดร.ชัชอนันต์ มั่นคง ดร.ลินัฐฉา กุญชรินทร์ อาจารย์สุกัญญา บุญศรี และ ดร.ลัดดา อิมอกใจ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข รวมทั้งขอขอบคุณบุคลากรงาน บัณฑิตศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ พ่อ แม่ ครู อาจารย์ และ เพื่อนนักศึกษาที่จะได้ใช้ผลการวิจัยไปอ้างอิงในการศึกษาวิจัยด้านอื่นๆ ต่อไป

กวีวิษณุ โทสุรินทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำถามในการวิจัย.....	13
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร.....	30
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	35
2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานข้าราชการ.....	47
2.5 บริบทของสำนักงานเขตบางเขต กรุงเทพมหานคร 1.....	39
2.6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	52
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
3.1 ประชากร.....	62
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.....	72
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.....	79
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันใน องค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	85
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.3 อภิปรายผล.....	87
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	104
ประวัติผู้เขียน.....	106

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร.....	62
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม.....	73
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายชื่อย่อย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2).....	74
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ.....	75
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครจำแนก ตามรายชื่อย่อย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3).....	76
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามรายชื่อย่อย ด้านความรับผิดชอบ (X_4).....	77
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามรายชื่อย่อย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_5).....	78
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.....	79
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนก รายชื่อย่อย ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1).....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกราย ข้อย่อย ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_2).....	81
ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพ มหานคร ภาพรวม	82
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขต บางเขน กรุงเทพมหานคร	84



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์เกิดจากความต่อเนื่องและการกระทำซ้ำ.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู มีองค์ประกอบหลายด้านเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ทั้งส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตาม งานนโยบายต่างๆ ทำให้ข้าราชการครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากการสอนแล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น การปฏิบัติหน้าที่ในด้าน ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานงบประมาณ ฝ่ายงานบุคคล และฝ่ายงานทั่วไป และงานนโยบาย เป็นต้น พระราชบัญญัติ (2525, น.3-4) ให้ความหมายของ “ครู” การเป็นครูนั้น เป็นงานหนักเป็นงานที่จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นงานที่ทำให้ มีชั่วโมงการทำงานที่จะเอา ผู้ใดสมัครเป็นครูก็แสดงว่าเป็นคนจิตใจสูง มีความเสียสละชีวิตเพื่อผู้อื่น โดยแท้ ฉะนั้นอุดมการณ์ของครู อยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์ สิ่งที่ครูได้รับตอบแทนคือ ความเป็นปวงชนนิยบุคคลของชาวโลกความเป็นปวงชนนิยบุคคลเป็นความปรารถนาที่มีอยู่ในหัวใจครู นับเป็นงานของครูเป็นเองโดยธรรมชาติไม่มีใครตั้งให้ ไม่มีใครถอดออกได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายนั้นส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ขาดกำลังใจ เกิดการขาดงาน การลาออก ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงกระตุ้น แรงผลักดัน เพื่อให้เกิดความต้องการตอบสนองที่จะได้รับต่อการทำงานในองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ การเจริญเติบโตในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน มีผลตอบแทนที่ควรจะได้รับ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และใช้ชีวิตอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุข กิติมา ปรีดีดีล (2529, น.331) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามถ้าข้าราชการครูในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นมูลเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานต่าง คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน ถ้าหากข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารองค์การนั้นด้วย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารองค์การ และเมื่อข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้นก็ทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกรักในองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นไป

ความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครู จึงเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติราชการเพราะความผูกพันองค์กรเป็นตัวที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพระบบขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบุคลากร วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557, น.33) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป เพราะฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้การลาออก การโอนย้าย ลดน้อยลง และเมื่อองค์กรใดๆ มีบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากแล้วนั้น ก็ทำให้องค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังได้

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กำลังประสบปัญหาข้าราชการครูลาออกและโอนย้ายกลับภูมิลำเนามากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีอัตราว่างและขาดความต่อเนื่อง และจะส่งผลโดยตรงในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

แนวคิดทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ และ พอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997) ซึ่งมี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

1.4.2 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 263 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยยึดทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, p.1959) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

- (1.1) ด้านความสำเร็จของงาน
- (1.2) ด้านการได้รับการยอมรับ
- (1.3) ด้านลักษณะของงาน
- (1.4) ด้านความรับผิดชอบ
- (1.5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยยึดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ และ พอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 แนวทาง คือ

- (2.1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม
- (2.2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

1.5 คำถามการวิจัย

1.5.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับใด

1.5.2 ความผูกพันในองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับใด

1.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงที่กระตุ้น จูงใจ ชักนำ ให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจ ให้บุคคลในองค์การหรือในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(1.1) ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากจิตใจ ที่อยู่ภายใต้ ความคาดหวัง ความต้องการ เพื่อตอบสนองความรู้สึกของตนเองให้ตนเองมีความสุข ความสำเร็จ จากสิ่งที่ตนกระทำ และการกระทำทั้งจะต้องหวังผลตอบแทนจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เมื่อตนเองได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวังแล้วก็จะสามารถอุทิศตน ท่วมเท มุ่งมั่นทั้งร่างกายแรงใจ และสติปัญญา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.2) ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจึงมีความสำคัญ ต่อองค์การและต่อผู้บริหารองค์การเพราะถ้าองค์การใดหรือผู้บริหารคนใดที่มีการจูงใจให้กับบุคลากร ที่ดีแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขส่งผลโดยตรงต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ห้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(1.3) ประเภทของแรงจูงใจ หมายถึง ประเภทของแรงจูงใจนั้น มีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน คือ สิ่งที่เกิดขึ้นเองจากความต้องการของตนเอง โดยปราศจากสิ่งกระตุ้นอื่น เช่น ความสนใจ การมีความสุข ทะเยอทะยาน รักในสิ่งที่ทำ ความสำเร็จ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และสิ่งอื่นๆ เป็นต้น

(1.4) องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ที่มาจากเป้าหมายของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ โดยมีสิ่งเร้า เข้าเป็นปัจจัยต่อความต้องการของมนุษย์ และสิ่งเร้านั้นจะเกิดขึ้นได้ มนุษย์จะต้องมีความคาดหวัง

(1.5) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึก เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมภายในองค์การ สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ของผู้ปฏิบัติงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม หมายถึง การทำงานในแบบกลุ่ม หน่วยงาน หรือระบบขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพระบบขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในการทำงาน พร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละให้การทำงานหรือหน้าที่ตนเอง จนส่งผลให้การลาออก การโอนย้าย ลดน้อยลง และเมื่อองค์กรใดๆมีบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากแล้วนั้น ก็ทำให้องค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังได้

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกหรือจิตใจสำนึกที่มีความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์กร พร้อมจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้อย่างสุดความสามารถและเต็มที่ รวมไปถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายแม้ว่าจะมีงานที่ ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า

4) ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

5) เพศ หมายถึง ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง

6) ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ (1) ครูผู้ช่วย (2) ครู (3) ครูชำนาญการ (4) ครูชำนาญการพิเศษ (5) ครูเชี่ยวชาญ และ (6) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

7) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

- (7.1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี
- (7.2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 - 5 ปี
- (7.3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 - 10 ปี
- (7.4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 - 15 ปี
- (7.5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 - 20 ปี
- (7.6) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

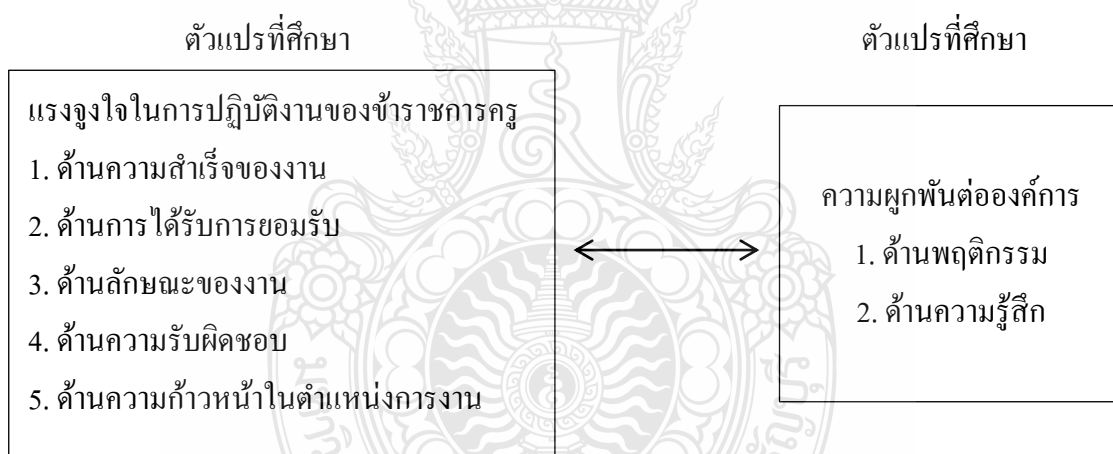
8) สำนักงานเขตบางเขน หมายถึง หน่วยงานปกครองบริหารตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงอาศัยแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

1.5.1 แนวคิดทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.5.2 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ สตีเยร์ และ พอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997) ซึ่งมี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
- 2.1.4 องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ
- 2.1.5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

- 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

- 2.3.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
- 2.3.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

2.4 บริบทของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

- 2.4.1 การบริหารจัดการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.4.2 การบริหารจัดการสำนักงานเขตบางเขน

2.5 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับหลายๆ สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และสิ่งที่จะต้องใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญก็คือ การทำงาน รวมถึงความสำเร็จก็ย่อมต้องใช้แรงจูงใจ ผู้ใดที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ แต่ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยก็อาจส่งผลให้การทำงานหรือองค์ไม่ประสบผลสำเร็จได้ และองค์กรใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

เซอร์เชย์; บลันชาร์ด และ จอห์นสัน (Hersey; Blanchard & Johnson, 2001, p.24) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวรและมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของแต่ละบุคคล

แก้วตา เข้มแข็ง (2551, น.18) กล่าวว่า ใจ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามภาระหน้าที่ที่เป็นความรู้สึกลงในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, น.1) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพอใจโดยตนเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ชาญยุทธ์ รัตนมงคล (2552, น.7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าและกระตุ้นทำให้เกิดความพยายาม และมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายแรงจูงใจอาจเกิดจากตัวเองหรือเกิดจากบุคคลอื่นกระตุ้น โดยการใช่วิธีต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จรรยา นิลทรัพย์ (2553, น.194) กล่าวว่า ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ

ณัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, น.20) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น พฤติกรรมหรือสิ่งเร้าความรู้สึกให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จบรรลุ เป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจแต่ละบุคคล

ชนันดา โดโหญุติ (2554, น.47) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าและกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพยายาม และมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

วิลาสินี ดวงเนตร (2555, น.12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีพลังในการกระทำ พฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็น ผู้ชักจูง มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

กาญจนา คล่องแคล่ว (2555, น.15) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่ง ต่างๆ ที่มาจากการกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คุณเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ ภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัว ของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ธร สุนทรายุทธ (2556, น.246) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Gold) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดมุ่งหมายได้ก็จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและ เปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 น.58) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและ ภายนอกของมนุษย์เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.113) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งนี้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดในแง่ ของการทำงานแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมี จุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจ ในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ศศิธรณ์ วงษาเวียง (2559, น.19) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นพฤติกรรมหรือสิ่งเร้าที่ทำให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เป็นผลทำให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำอย่างเต็มใจ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้แรงกระตุ้น หรือสิ่งเร้าอาจเกิดจากตัวเองหรือเกิดจากบุคคลอื่นกระตุ้นโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากจิตใจ ที่อยู่ภายใต้ความคาดหวัง ความต้องการ เพื่อตอบสนองความรู้สึกของตนเองให้ตนเองมีความสุข ความสำเร็จ จากสิ่งที่ตนกระทำ และการกระทำทั้งจะต้องหวังผลตอบแทนจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เมื่อตนเองได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวังแล้วก็จะสามารถอุทิศตน ทุ่มเท มุ่งมั่นทั้งร่างกายแรงใจ และสติปัญญา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านงานบุคคล ที่เป็นพลังกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2551, น.113) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม 2) การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือสำเร็จตามต้องการ

แก้วตา เข้มแข็งดี (2551, น.20) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง ก็จะมีประสิทธิภาพที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็ต่ำตามไปด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน

ปิยมาศ ทับทิม (2552, น.13) สรุปว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหาร ที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว อันก่อให้เกิดพลังที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่กำหนดได้

นักทพงศ์ คัดอุยว้ตร (2553, น.13) ได้กล่าวว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภพและประสิทธิผล บรรลู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด หากองค์กรใดไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรขององค์กรให้มีความรู้สึกรักผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานก็ย่อมตกต่ำขาดประสิทธิภพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือหน่วยงานของตน

สุกัญญา พุทธรัตน์ (2556, น.13) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจากความคิดของบุคคลในการต้องการความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน

พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, น.34) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภพและมีประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

ศศิธรณ์ วงษาเวียง (2559, น.20) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญของหน่วยงาน หรือองค์กรในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดพลังรวมทั้งกาย และจิตใจ ในอันที่จะสร้างสรรค์งานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการและยังมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และกำลังใจของคนด้วยเช่นกันเพราะเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภพมากตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ผลผลิตและประสิทธิภพของงานที่ต่ำตามตามไปด้วย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน

ศิริพร พูลหวัง (2559, น.16) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังที่จะกระทำ มีความทะเยอทะยาน มุ่งแข็งขัน เพราะจะทำให้งานมีประสิทธิภพและประสิทธิผลซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของแต่ละบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

วราภรณ์ จิตตะวิกุล (2559, น.12) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนต้องการ เพื่อตอบสนองกับความต้องการภายในและภายนอก โดยแสดงพฤติกรรมใน

ด้านต่างๆ ออกมาอย่างเด่นชัด ดังนี้ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจ รวมไปถึงความรู้สึกความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รักและผูกพันกับองค์กร รวมทั้งสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

ปวีณา รัศมีงาม (2559, น.31) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ขาดไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรและต่อผู้บริหารองค์กรเพราะถ้าองค์กรใดหรือผู้บริหารคนใดที่มีการจูงใจให้กับบุคลากรที่ดีแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขส่งผลโดยตรงต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความผูกพันกับองค์กรเป็นผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ธีระศักดิ์ พรหมลาย (2552, น.14) ได้สรุปว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล มีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการ

2) แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จิณฉวีตร ปะโคทัง (2553, น.62-63) ได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน

จันทิพย์ เครือจันทร์ (2554, น.25) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งทำให้บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง ไม่ใช่สิ่งล่อใดๆ มากระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษความตั้งใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจประเภทที่ 2 คือ แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2555, น.9-10) นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

(1.1) ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

(1.2) ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉยๆ

(1.3) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

(1.4) ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคล มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้ถูกกระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

กนกวรรณ อุ่นเรือน (2556, น. 11) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสร้างแรงจูงใจภายในและการสร้างแรงจูงใจภายนอก การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นศิลปะที่ผู้บริหารต้องเลือกใช้ในลักษณะที่ แตกต่างกันทั้งทางกายและทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ต้องพิจารณาให้เหมาะสมระหว่าง สิ่งจูงใจกับงานเป็นกรณีไป และต้องคำนึงถึงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นด้วย

สมุทรา ชำนาญ (2557, น. 267) ได้กล่าวไว้ว่า การจำแนกประเภทของการจูงใจ โดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดการจูงใจในบุคคลจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเองการจูงใจภายนอกใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายของหน่วยงานการใช้วิธีการนิเทศติดตามและตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้ที่มั่นคง ปลอดภัย การจัดสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงานโดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจาก เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, น.35) แรงจูงใจ มี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งทำให้บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตน ไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากกระตุ้น ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ความตั้งใจในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

ปวีณา รัศมีงาม (2559, น.17-18) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญ คือ แรงจูงใจภายในตัวบุคคล นอกจากแรงจูงใจภายในแล้วอาจจะมีแรงจูงใจภายนอกหรือแรงจูงใจทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่ง

เป้าประสงค์หรือจุดหมาย ซึ่งมีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความปรารถนานี้ มักทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเรียนรู้วิธีต่างๆ ที่จะได้รับการตอบสนอง

จุการ์ตัน ชูกำแพง (2559, น.12-13) กล่าวไว้ว่า ประเภทของแรงจูงใจของบุคคล สามารถแบ่งประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การชมเชย การลงโทษ การติเตียน การให้รางวัล เป็นต้น และแรงจูงใจภายในที่เกิดจากสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ศิริพร พูลหวัง (2559, น.19) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงาน มีความต้องการ มีความทะเยอทะยาน ความปรารถนา มีความสนใจพิเศษ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การให้รางวัล การพิจารณาขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจนั้น มีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน คือ สิ่งที่เกิดขึ้นเองจากความต้องการของตนเองโดยปราศจากสิ่งกระตุ้นอื่น เช่น ความสนใจ การมีความสุข ทะเยอทะยาน รักในสิ่งที่ทำ ความสำเร็จ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และสิ่งอื่นๆ เป็นต้น

2.1.4 องค์ประกอบแรงจูงใจ

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1991) อธิบายแรงจูงใจมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีแรงขับภายใน ทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของคน
- 2) กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วย อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ มีความเข้มแข็งหรือแผ่วเบา
- 3) คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในยังส่งอิทธิพลต่อระยะเวลาของการตอบสนองดังกล่าวด้วย การตอบสนองอาจเกิดอยู่นานหรืออาจจบในระยะเวลาสั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในของบุคคล

เทพพนม เมืองแมน (2540, น.20-21) แรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1) ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

2) แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลงอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจคือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่าถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในที่หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

การดี อนันต์นารี (2551, น.132-133) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1) คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไปในหน่วยงานหรือสถานการณการทำงาน และเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีแรงจูงใจของ วรูม (Vroom, 1970) ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ ได้แก่

(1.1) ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลคนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้นมักจะตั้งใจในงานมากเป็นแรงจูงใจภายใน แม้จะมีสิ่งอื่นมาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

(1.2) เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ในการทำงานเจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงาน บุคคลนั้นก็ขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือแม้แต่เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-image) เช่น ตนเองคิดว่า

ตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถ ทำงานไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ ก็มักจะไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงานมากนักเพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลที่ได้ก็คือ งานที่ทำออกมาได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร ในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ต่อตนเองได้ คือ ต้องพยายามให้ความสำคัญกับบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่าทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

(1.3) ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อประสบผลสำเร็จ และสนองความอยากของบุคคลแต่ละคนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์

2) ลักษณะของงาน (Job characteristics) มีความสำคัญในการทำงาน ประกอบด้วยตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้นๆ ต่อไป เช่น งานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลหรือไม่ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นลักษณะธรรมชาติขององค์กรหรือสภาพต่างๆ ในการทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม 2 ประการ ได้แก่

(3.1) สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งในกระบวนการทำงาน และผลที่ออกมาจะทำให้งานที่ทำออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษดูแลการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

(3.2) สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร (Organizational action) ได้แก่ ระบบหรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

ทศนัย ขวขวาย (2557, น.12) หลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะ

ให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จ นั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, น.26) อธิบายประกอบทั้ง 3 ประการ เริ่มต้นเกิดขึ้นจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่พอเพียง โดยมีแรงขับซึ่งถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไปแรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน อย่างไรก็ตามหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

วราภรณ์ จิตตะวิกุล (2559, น.14) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วยแต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ประกอบของแรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ ที่มาจากเป้าหมายของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ โดยมีสิ่งเร้าเข้าเป็นปัจจัยต่อความต้องการของมนุษย์ และสิ่งเร้านั้นจะเกิดขึ้นได้ มนุษย์จะต้องมีความคาดหวัง

2.1.5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

การที่บุคลากรในองค์กรจะมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นก็จะมีผลมาจากหลากหลายปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากหรือแรงจูงใจน้อย ซึ่งได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

อีแวนส์ (Evans, 1971, pp.31-38) กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่ากิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้เสนอแนะแบบที่เกี่ยวเนื่องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งพอสรุปได้ว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานแนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2) แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงานขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน แต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจกิจกรรม

นั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอและความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใดความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

จิรวรรณ ศิริบุญ (2554, น.17) จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นหลัก เมื่อผู้ปฏิบัติรับทราบงานสิ่งเหล่านี้แล้วลงมือปฏิบัติผลประโยชน์ที่ได้รับในส่วนต่างๆ ย่อมมีผลสะท้อนกลับมาเป็นตัวกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานในส่วนต่างๆ ไปอย่างเป็นวัฏจักร สิ่งนี้เองที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรคำนึงถึงและใช้เป็นหลักปฏิบัติในการเสริมสร้างศักยภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

สุกัญญา พุทธรัตน์ (2556, น.13) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2) สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่ข่ม และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ศศิธรณ์ วงษาเวียง (2559, น.21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่การงานความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง

จุฑารัตน์ ชุกกำแพง (2559, น.14) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยของการเกิดแรงจูงใจเกิดจากความต้องการหรือความคาดหวังหลังจากเกิดความต้องการก็จะเกิดแรงจูงใจ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดแรงขับ แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อไปตามการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของตน ซึ่งการจูงใจนี้จะดำเนินไปจนกว่าจะถึงเป้าหมายตามต้องการ แต่ถ้ามีการตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมแล้วยังไม่บรรลุเป้าหมายของบุคคลนั้นก็จะมี การตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมอยู่อีกจนกว่าจะพึงพอใจ

ศิริพร พลูหวัง (2559, น.21) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจจะสามารถบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคง การได้การยอมรับนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานจากความยุติธรรม สิ่งเสริมสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดี เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้การดำเนินงานใดๆ จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึก เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบซึ่งโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับบุคลการกับองค์กร โดยมีผู้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Kanter (1968, p.499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ เวลา และความจงรักภักดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974, p.533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และการเป็นหนึ่งในเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันอย่างแนบแน่นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งคำนิยามขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกไว้

Sheldon (1971, p.143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

Steers & Porter (1977, p.46) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของของความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ความผูกพันเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ที่เป็นผลมาจากการใช้กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นผลงาน 2) ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง เป็นพันธะสัญญาระหว่างบุคลการกับองค์กร ประกอบด้วย

ทัศนคติ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีความจงรักภักดี พร้อมทั้งปรารถนาที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

George & Jones (1999, p.96) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่อาจละทิ้งองค์กรไปได้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น.105) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขาจะยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

สรพงษ์ โพนบุตร (2551, น.18) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งบุคคลจะต้องแสดงออกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของบุคคลที่ยอมรับเป้าหมาย วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนทำงานอยู่และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร

2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

สุदारัตน์ จอมคำสิงค์ (2552 น.12-13) ได้กล่าวไว้ว่า การที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความน่าเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กรและมีความรู้สึก

เป็นเจ้าขององค์การด้วยความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การและมีความต้องการที่จะรักษาสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับ พบว่า ทักษะด้านความผูกพันพัฒนาอย่างช้าๆ และจะอยู่อย่างมั่นคง

อดิยาภรณ์ หวังหลี (2553, น.10-11) ได้กล่าวไว้ว่า สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันแนบแน่น มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป

กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ (2553, น.55) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้การทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้

วันชัย มีชาติ (2554, น.56-57) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์การใดองค์การหนึ่งและเป้าหมายขององค์การนั้นๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสถานการณ์เป็นสมาชิกขององค์การได้ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความเกี่ยวข้อง จงรักภักดีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ต้องการการทำงาน และจะทำให้คนงานในองค์การมีอัตราการเข้าออกงานต่ำ

ธันยธรณ์ จอมศักดิ์ (2554, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันแบบยั่งยืนที่พนักงานมีให้แก่องค์การ จึงมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายและตั้งใจในการทำงาน พนักงานจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ

อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ (2558, น.80) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์การ โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์การยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป ซึ่งความหมายดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์การ ในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรนั้น มีความสอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีอัตราการลาออกสูง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือจิตใจสำนึกที่มีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์กร พร้อมจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้ อย่างสุดความสามารถและเต็มที รวมไปถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายแม้ว่าจะมีงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สรพงษ์ โพนบุตร (2551, น.23) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีดังนี้

- 1) เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้น
- 2) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความพยายาม ทุ่มเทและทำงาน
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธามีความรู้สึกว่าองค์กร
- 4) ช่วยลดการควบคุม ดูแล ลดการกำกับติดตามงานจากผู้บังคับบัญชา

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.107) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน ในประเด็นต่อไปนี้

1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัวหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบจากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

คาร์ตัน จอมคำสิงห์ (2552, น.14) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและมีความประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติการเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของทุกองค์กร

กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ (2553, น.56-57) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อติยาภรณ์ หวังหลี (2553, น.13) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งบอกว่าบุคคลได้หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงไร รวมทั้งไม่ยากที่จะจากองค์กรไป องค์กรใดก็ตามจะดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ ก็ด้วยบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในระดับผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างมากต่อองค์กรหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะรักภักดีต่อองค์กรการปฏิบัติงานเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า รุ่งเรืองต่อไป และการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย

พิชิต เทพวรรณ (2554, น.176) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดดับองค์กร โดยองค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้น องค์กรจึงต่าง

ให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment)

ตลฤดี เกตุรุ่ง (2555, น.34) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุพัตรา ผ่านเจริญวัฒน์ (2556, น.14) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรควรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ลดอัตราการลาออกจากงานหรือเป็นความสามารถในการดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้

วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557, น.33) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญการระบบของการทำงานในแบบกลุ่ม หน่วยงาน หรือระบบขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันองค์กรเป็นตัวที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพระบบขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทเสียสละให้การทำงานหรือหน้าที่ตนเอง จนส่งผลให้การลาออก การโอนย้าย ลดน้อยลง และเมื่อองค์กรใดๆ มีบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากแล้วนั้น ก็ทำให้องค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ

- 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
- 2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
- 3) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟลัมทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (McClelland)
- 4) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

(1.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

(1.2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

(1.3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

(1.4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

(1.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

(2.1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

(2.2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

(2.3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ.1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนค์ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

3) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคน มีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่า คนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

(1.1) การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

(1.2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

(1.3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ

(1.4) ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

(1.5) โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

(1.6) การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และมีความเชี่ยวชาญ

2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

(2.1) นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดี และเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

(2.2) การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณบริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

(2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

(2.4) ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

(2.5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

(2.6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

(2.7) ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

(2.8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

(2.9) สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

(2.10) ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขารู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งจูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการจูงใจโดยเกี่ยวข้องกับกระบวนการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบท่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

5) ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาค แสดง ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆดังนี้

- 1) เปลี่ยนแรงพยายามที่ไต่ลงไป เช่น ลดความพยายามในการทำงาน มาสาย ขาดงาน
- 2) ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับ เช่น ขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
- 3) ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน
- 4) เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้

1) ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

2) คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

- 3) สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล
- 4) สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล
- 5) สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัล มีผลกระทบต่อผู้ถูกใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกใจเกิดการรับรู้ว่ารangวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการ ดังกล่าวข้างต้น และจากการวิจัยพบว่า

- 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจและจะลดปริมาณงานลง
- 2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
- 3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดปริมาณงานลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

6) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่สนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็น

ความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความตั้งใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการตั้งใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

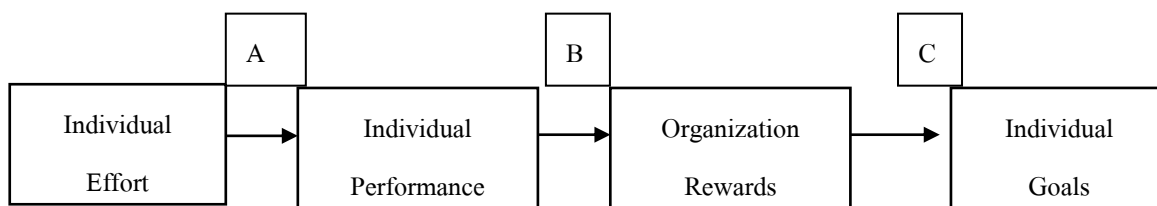
$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย

1) สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2) ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3) ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา



A= Effort performance linkage B= Performance reward linkage C= Attractiveness

มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (Schermerhorn; Hunt and Osborn 2003, p.118) หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2) รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

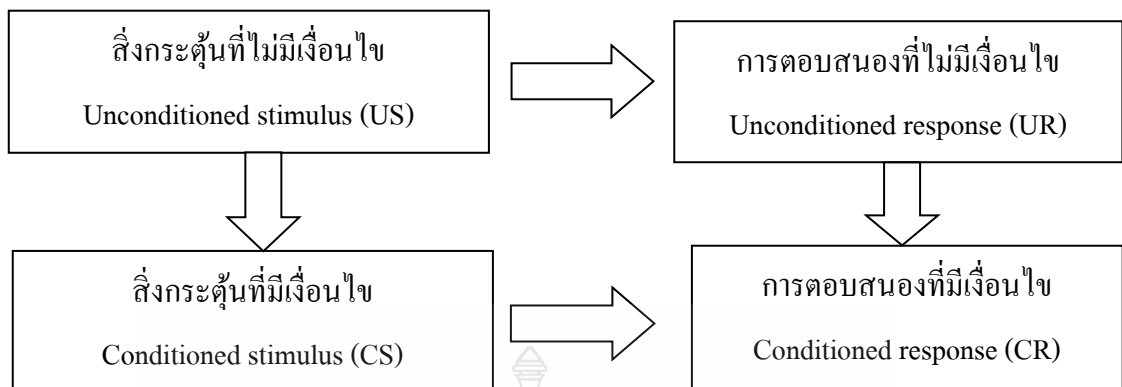
- 1) ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
- 2) ชำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
- 3) คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล
- 4) ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน
- 5) การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ
- 6) จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
- 7) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สกินเนอร์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรง (reinforcement contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาต่อไป พนักงานผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สายเสมอ ดังนั้น ถ้าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านี้ได้ก็สามารถจะจงใจได้

ความเชื่อของ สกินเนอร์ สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ดังนี้
A = Activator คือ ตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม
B = Behavior คือ พฤติกรรม
C = Consequence คือ ผลกรรมสนองตอบต่อพฤติกรรมที่นำไป ถ้าเป็นผลกรรมที่
พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-
แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง
นั่นคือ

- 1) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดย พาฟลอฟ นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย
- 2) ทฤษฎีที่เน้นเงื่อนไขผลกรรมที่มีต่อพฤติกรรมบุคคล
- 8) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning theory)

โดยนักจิตวิทยาชาวรัสเซียชื่อ พาฟลอฟ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ reflex or respondent behavior เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการ
ต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบ
คลาสสิกค่านิ่งว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะ
อย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่า การวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติ
ในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำๆ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุด คือ พาฟลอฟ สังเกตว่า
สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของ
สุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่ง
กระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned stimulus (US)) และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่
มีเงื่อนไข (Unconditioned response (UR)) พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั่นกระดิ่งคู่ไปกับ
การให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียง
กระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการน้ำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้น
เสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (conditioned stimulus (CS)) ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มี
เงื่อนไข (Conditioned response (CR)) หรือปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned reaction (UR))
ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์เกิดจากความต่อเนื่องและการกระทำซ้ำ

ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1) ความต่อเนื่องกัน หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องในช่วงเวลาและจังหวะที่ใกล้เคียงกัน ในการทดลองของพาฟลอฟนั้น สุนัขได้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกระดิ่งกับชิ้นเนื้อ ซึ่งเนื่องมาจากการเสนอสิ่งกระตุ้นสองสิ่งต่อเนื่องกัน

2) การกระทำซ้ำ หรือความถี่ของความต่อเนื่องกัน

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางเดียวกับสิ่งกระตุ้นแรก (Initial stimulus) เรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (Conditioned stimulus (CS)) จากภาพที่ 2.1 รอยยิ้มของเจ้านายเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข เพราะนำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิถุกน้อง)

9) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของผลกรรมต่อพฤติกรรมของบุคคล (Operant conditioning theory) หรือ (Instrumental Conditional theory)

ต่างจากทฤษฎี Classical Conditioning ตรงที่เราสนใจ Consequence คือ ผลที่ตามมาซึ่งเป็น 2 เงื่อนไข คือ การให้แรงเสริม (reinforcement) กับการลงโทษ (Punishment) โดยแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

1) เงื่อนไขการเสริมแรงคือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลชอบที่ได้รับสิ่งนั้นและทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นตลอดโดยแบ่งเป็น

(1.1) แรงเสริมทางบวก (Positive reinforce) คือการให้แล้วทำให้บุคคลพอใจ

(1.2) แรงเสริมทางลบ (Negative reinforce) คือ การยกเลิกหรือถอนสถานการณ์ที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบ เมื่อเลิกแล้วทำให้บุคคลนั้นชอบสภาพเช่นนั้น เช่น การเข้มงวดเกินไป การดูดำ หากสามีที่กลับบ้านเร็วแล้วภรรยาหยุดบ่นก็จะกลับบ้านเร็วขึ้นตลอดไป

2) เงื่อนไขการลงโทษ คือ สิ่งที่ทำให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลไม่ชอบสิ่งที่ได้รับ ทำให้พฤติกรรมนั้นหยุดชะงักลง โดยแบ่งเป็น

(2.1) การลงโทษทางบวก (positive punishment) คือ การให้สิ่งเขาไม่ชอบ เช่น ถูกตี การขับรถฝ่าไฟแดงถูกปรับ 1,000 บาท บุคคลก็จะหยุดขับรถฝ่าไฟแดง

(2.2) การลงโทษทางลบ (Negative punishment) คือ การถอนสิ่งที่เขาชอบ เช่น เด็กชอบดูบอลแล้วชอบทะเลาะกับพี่ตนเองทำให้แม่ปิดทีวี วันหลังเด็กคนนี้ก็เลยเลิกทะเลาะเพราะกลัวอดดูทีวี

2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.4.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตราที่ 4 ได้กล่าวถึงคำว่า ครู ศึกษารักษ์ และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

ผู้สอน หมายความว่า ครูและศึกษารักษ์ในสถานศึกษาระดับต่างๆ

ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ศึกษารักษ์ หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการวิจัย ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารการศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา นอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมทั้ง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

2.4.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2545 มาตรา 4 ได้กล่าวถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการครูและบุคลากร กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายความว่า

1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ

2) ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และให้ หมายความว่ารวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

บุคลากรกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร

ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานคร หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

พนักงานกรุงเทพมหานคร หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร

หน่วยงานการศึกษา หมายความว่า

1) สถานศึกษา

2) แหล่งการเรียนรู้ตามประกาศกรุงเทพมหานคร

3) ส่วนราชการอื่นตามประกาศกรุงเทพมหานคร

สถานศึกษา หมายความว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นตามประกาศกรุงเทพมหานคร

สถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาของ
กรุงเทพมหานครตามประกาศกรุงเทพมหานคร

2.5 บริบทของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โครงสร้างของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานคร และฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีการแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็นเขต แต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง และการบริหารจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครจัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียนตามลำดับโดยสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการ หรือหน่วยงานที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต โครงสร้างระบบบริหารการศึกษามีผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร กรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียนมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขต โดยรับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขต กำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารด้านการจัดการศึกษาและโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานครถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเขต (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554, น2)

การบริหารจัดการสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวกับประวัติความเป็นมา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก อาณาเขตท้องที่ แนวเขตการปกครอง สภาพทั่วไปและสภาพแวดล้อม คำขวัญ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

ประวัติความเป็นมา

เขตบางเขน เดิมเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดพระนคร คือ อ.บางเขน จัดตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ.2440 สร้างเป็นอาคารเรือนไม้ 2 ชั้น ตั้งอยู่บริเวณสี่แยกบางเขน ต.ดอนเมือง แขวงตลาดบางเขน และต่อมาในปี พ.ศ.2484 ได้ย้ายที่ว่าการอำเภอบางเขน จากเดิมไปตั้งอยู่ ณ ริมถนนพหลโยธินฝั่งตะวันออก ตรงข้างวัดพระศรีมหาธาตุวรมหาวิหาร ต.กุ่มแดง (แขวงอนุสาวรีย์ในปัจจุบัน) ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งสำนักงานเขตบางเขนทุกวันนี้คือ เลขที่ 14 หมู่ 3 ถ.พหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

สำนักงานเขตบางเขน มีพื้นที่จำนวน 37.285 ตารางกิโลเมตร แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 2 แขวง คือ แขวงอนุสาวรีย์ มีพื้นที่ 17.005 ตารางกิโลเมตร และ แขวงท่าแร้ง มีพื้นที่ 20.280 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตท้องที่

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตสายไหม (แขวงคลองถนน-แขวงออเงิน)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตคลองสามวา (แขวงบางชัน แขวงสามวาตะวันออก)

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตลาดพร้าว (แขวงจรเข้บัว) เขตบึงกุ่ม และเขตคันนายาว

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตดอนเมือง เขตหลักสี่ และเขตจตุจักร

แนวเขตการปกครอง

ทิศเหนือ เริ่มต้นจากจุดบรรจบระหว่างแนวถนนพหลโยธิน ฟากตะวันออกกับคลองสอง (คลองถนน)

ฝั่งตะวันออกไปทางทิศใต้ตามแนวขอบทางถนนพหลโยธินฟากตะวันออกบรรจบกับคลองลำผักชี

ฝั่งเหนือเลียบไปทางทิศตะวันออกตามแนวคลองลำผักชี ฝั่งเหนือบรรจบกับคลองหนองจอก

ฝั่งเหนือเลียบบ้างไปทางทิศตะวันออก ตามแนวคลองหนองจอกฝั่งเหนือบรรจบกับ
คลองตะเคងฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันออก ตามแนวคลองตะเคងเหนือบรรจบกับคลองหนองบัวมล

ฝั่งเหนือ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวคลองหนองบัวมล ฝั่งเหนือบรรจบกับคลอง
บึงพระยาสุเรนทร์ (ออเป็ง)

ฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันออกตามแนวคลองบึงพระยาสุเรนทร์ (ออเป็ง) ฝั่งเหนือ
บรรจบกับคลองพระยาสุเรนทร์ ฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันออก เริ่มต้นจากจุดบรรจบระหว่างคลองบึงพระยาสุเรนทร์ (ออเป็ง)

ฝั่งเหนือกับคลองพระยาสุเรนทร์

ฝั่งตะวันออกเลียบบ้างไปทางทิศใต้ตามแนวคลองพระยาสุเรนทร์ฝั่งตะวันออกกับคลอง
คูบอน

ฝั่งตะวันออกบรรจบกับคลองหกซุด (จรเข้บัว) ฝั่งเหนือ

ทิศใต้ เริ่มต้นจากจุดบรรจบระหว่างคลองคูบอนฝั่งตะวันออกกับคลองหกซุด (จรเข้บัว) ฝั่ง
เหนือเลียบบ้างไปทางตะวันตก ตามแนวคลองหกซุด (จรเข้บัว) ฝั่งเหนือบรรจบกับคลองลำชะล่า

ฝั่งตะวันตกเลียบบ้างไปทางทิศใต้ตามแนวคลองลำชะล่า ฝั่งตะวันตกบรรจบกับคลองตาแร่

ฝั่งเหนือ เลียบไปทางทิศตะวันตกตามแนวคลองตาแร่ฝั่งเหนือบรรจบกับคลอง

โลกคราม

ฝั่งเหนือเลียบบ้างไปทางทิศตะวันตกตามแนวคลองโลกครามฝั่งเหนือ บรรจบกับคลอง

สามขา

ฝั่งเหนือ เลียบไปทางทิศตะวันตกตามแนวคลองสามขาฝั่งเหนือบรรจบกับคลอง

หลุมไผ่

ฝั่งเหนือเลียบบ้างไปทางทิศตะวันตกตามแนวคลองหลุมไผ่ฝั่งเหนือบรรจบกับคลองบาง

บัวฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันตก เริ่มต้นจากจุดบรรจบระหว่างคลองหลุมไผ่ฝั่งเหนือกับคลองบางบัวฝั่ง
ตะวันออกเลียบบ้างไปทางทิศเหนือตามแนว คลองบางบัว

ฝั่งตะวันออกบรรจบกับคลองสอง (คลองถนน) ฝั่งตะวันออกไปทางทิศเหนือตาม
แนวคลองสอง (คลองถนน)

ฝั่งตะวันออกบรรจบกับแนวของทางถนนพหลโยธินปากตะวันออก

สภาพทั่วไปทางสังคมและสภาพแวดล้อม

สำนักงานเขตบางเขน เป็นเขตชั้นนอกอยู่ทางตอนเหนือของเขตกรุงเทพมหานคร พื้นที่ส่วนใหญ่ตามประกาศผังเมืองกำหนดให้เป็นเขตที่อยู่อาศัย ประมาณร้อยละ 90 แหล่งพาณิชย์ ร้อยละ 5 สถานที่ราชการ ร้อยละ 5 ชุมชนที่ได้รับการจัดตั้งตามประกาศกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 ชุมชน

คำขวัญ

บางเขนเมืองน่าอยู่ อนุสาวรีย์พิทักษ์รัฐ วัดพระศรีพิทักษ์ธรรม รมน้ำใจรวมพลังปวงประชา
วิสัยทัศน์

บางเขนเขตน่าอยู่ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ผู้คนมีความสุข

พันธกิจ

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการสิ่งแวดล้อม ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีสภาพภูมิทัศน์สวยงาม ร่มรื่น และไร้มลพิษทั้งจากทางน้ำ และทางอากาศ
- 2) เสริมสร้างความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน
- 3) ส่งเสริมการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4) ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ อย่างครบวงจร และผลักดันผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ ให้ได้รับการคัดสรรผลิตภัณฑ์ดีเด่น ในระดับต่างๆ (OTOP)
- 5) พัฒนาการให้บริการทางการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่เขตและกลุ่มเป้าหมาย

2.6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์ก และ สไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) ได้ทำการทดลอง โดยทำการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์กเพื่อศึกษาและหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในภาวะการทำงาน” ซึ่งพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น

เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความพยายามที่จะทำงานเพราะรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มมากขึ้น มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีรวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ เป็นที่พอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง (Herzberg & Snyderman, 1959, p.113)

สตาร์อัส และ เซเลส (Strauss & Sayles, 1960, p.11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลทำให้เขารู้สึกว่าประสบความสำเร็จ และงานของเขามีความสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่นซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

ฟลิปโป (Flippo, 1971, p.121) กล่าวไว้ว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวพันกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ พันธะผูกพันหน้าที่ การงานและวัตถุประสงค์

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การใช้สติปัญญา และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลดีต่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และตนเอง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน (Herzberg & Snyderman, 1959, p.113)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, น.287-290) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับคำชม การได้รับการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เป็นคนสำคัญจากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ ความสามารถของการปฏิบัติงานและจากผู้บังคับบัญชา

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติแล้วรู้สึกว่าเป็นงานที่น่าทำ รู้สึกเป็นที่ยอมรับมีความพอใจคุ้มค่าเวลาทำแล้วมีศักดิ์ศรีให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ผู้ปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2540, น.155-157)

Patrick (1998 อ้างถึงใน ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์, 2545, น.52-52) กล่าวถึงการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในทางบวกแก่พนักงานถ้าพวกเขาชอบงานที่ทำอยู่แล้วก็สามารถที่จะจูงใจได้ง่ายขึ้น แต่ถ้านงานนั้นน่าเบื่อหน่ายและซ้ำซากทำให้พนักงานไม่มีความ

ต้องการที่จะทำงานหรือไม่ชอบงานที่ทำอยู่ การกระตุ้นใจก็จะเกิดขึ้นได้ยาก ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานก็มีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจเช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานไม่ได้อยู่ในตำแหน่งหน้าที่งานที่เหมาะสมกับตัวเขาแล้วมันก็จะเป็นการยากที่จะทำให้เขาพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานได้อย่างที่ต้องการ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, น.287-290) กล่าวถึงการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระไว้ว่า เป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทหายหรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง การที่จะจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น งานที่ทำงานจะต้องเป็นงานที่พนักงานสนใจและอยากจะทำ ถ้างานนั้นเป็นงานที่ไม่เหมาะกับพนักงานก็ย่อมส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย และไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในที่สุด

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป กล่าวคือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (สมยศ นาวิการ, 2540, น.310-316)

สเนาะ ดิยาวี (2544, น.216) กล่าวถึง ความรับผิดชอบไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขาได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีการควบคุมน้อยที่สุดเพราะความเชื่อในความสามารถหรือเกิดขึ้น จากการที่ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานและงานที่ได้รับผิดชอบนั้นต้องเป็นงานที่ยากและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, น.287-290) กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่าคือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายในการทำงาน การที่พนักงานได้รับมอบหมายในงานที่เหมาะสมกับบุคคลก็ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรในองค์กรประจำปี ซึ่งถือเป็นการปูนบำเหน็จความดีความชอบเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งในการบำรุงรักษาบุคลากร เพราะอาจจะก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการบริหารงานขององค์กรได้ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารหรือผู้จัดการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยมีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมแล้วการเลื่อนขึ้นเงินเดือนย่อมเป็นแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี

ซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนทำให้บุคลากรเกิดความรักในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงาน เสียสละอุทิศเวลาให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดี ทำให้การบริหารงานในหน่วยงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541, น.54)

Patrick (1998 อ้างถึงใน ธนิกานต์ มาฆะศิริรานนท์, 2545, น.57) กล่าวว่า iva บุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงานและการจัดการกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น แม้เพียงเล็กน้อยก็มีผลทำให้รู้สึกก้าวหน้าในอาชีพได้เช่นกัน ดังนั้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานจึงเป็นการยอมรับในผลงานและความสำเร็จของพนักงานช่วงที่ผ่านมา อีกทั้งยังเป็นวิธีหนึ่งในการจูงใจซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงาน ได้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และยังเป็น การบำรุงรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, น.287-290) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมไปถึงการได้รับการพุดบ่าหนึ่ง ได้รับ โอกาสศึกษาต่อให้ ได้มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างเหมาะสม

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของสตีลีย์ และพอตเตอร์

สตีลีย์ และ พอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1) แนวทางแรกให้คำนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กรจนมีผลงานและไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์กรก็ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม หมายถึง การทำงานในแบบกลุ่มหน่วยงาน หรือระบบองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพระบบขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทเสียสละให้การทำงานหรือหน้าที่ตนเอง จนส่งผลให้การลาออก การ โอนย้าย ลดน้อยลง และเมื่อองค์กรใดๆ มีบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากแล้วนั้น

ก็ทำให้องค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังได้

2) นิยามความผูกพันต่อองค์กรอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกหรือจิตใจสำนึกที่มีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์กร พร้อมจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้ อย่างสุดความสามารถและเต็มที่ รวมไปถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายแม้ว่าจะมีงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่ได้นำมาอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

ฐาปะณี จุลินทร (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

วิชัย สีนโตร์มย์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก โดยด้านความพยายามในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ

สำนักงานอัยการสูงสุด ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จินทนา เสียงเจริญ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ อัตราเงินเดือนของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่สนามบินสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

วันชัย ศกุนตนาถ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมขององค์กร

สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้แล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ภัชราพรรณ สีชมพู (2556) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สุกัญญา พุทธิรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเขตคุณภาพ นาดิ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเขตคุณภาพ นาดิ 1 สามารถคาดหวังไว้ว่าเมื่อใดตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความอดุสาหะแล้วจะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการของนักเรียน และคุณภาพงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายที่สูง รวมถึงผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งเป้าไว้ตามความเหมาะสมกับความคาดหวังของแต่ละคน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเขตคุณภาพ นาดิ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระดับชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ศิริรัตน์ บุตรโพธิ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับช่วงชั้นที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการ

เพื่อการดำรงอยู่ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไฟโรจน์ประชา สรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัด ทองคั้ง “ไฟโรจน์ประชา สรรค์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้าน ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ คือ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นครู ด้าน ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเห็นใจเข้าใจครูผู้ปฏิบัติงานสอน ด้านความ ต้องการความเจริญก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอันเป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียน

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lu (2006, pp.240-246) อ้างถึงใน เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553, น.48) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดในงานและความเป็นอยู่ของพนักงานได้หวั่น ที่ทำธุรกิจ 3 ประเภท ได้แก่ การบริการ ธุรกิจและอุตสาหกรรม และธุรกิจร้านค้าและพาณิชย์ รวม จำนวน 6,000 คน โดยแรงจูงใจใช้แบบสอบถามของเฮอริชเบอร์ก ใช้การวิเคราะห์เป็นด้านสุขภาพจิต และด้านความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากสถาบันครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอาการทางจิต

Virginie (2008, pp.325-339) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับการจ่าย ค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานกับการจ่าย ค่าตอบแทนในการจูงใจมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่แรงจูงใจพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลสามารถเป็น แรงผลักดันให้ตัวบุคคลสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

Ibrahim (2009, pp.724-733) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อ ระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคง ความปลอดภัยใน โรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การ ได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานการประเมินเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเองตำแหน่ง ของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพความรู้สึกล ปลอดภัยในเรื่องสุขภาพและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษา

ผลกระทบในทางลบของระดับแรงจูงใจของครู คือ การแข่งขันในการทำงานการอยู่ใต้กฎระเบียบและ
บังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยีในการเรียนการสอน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากร ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด โดยศึกษาประชากรทั้งหมด 263 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร

โรงเรียน	ข้าราชการครู
โรงเรียนประชาภิบาล	31
โรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์	125
โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์)	59
โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	21
โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชื่นชูใจราษฎร์อุทิศ)	27
รวม	263

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากประชากร ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปจำแนก เพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยยึดทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 3) ด้านลักษณะของงาน (Work itself)
- 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's five rating scale) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยยึดทฤษฎีของสตีร์และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997 อ้างถึงใน รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert s five rating scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย |

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำเนื้อหาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งหลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามที่สร้างแล้วนำไปพัฒนาคุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือตามลำดับดังต่อไปนี้

3.3.3.1 โครงสร้างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert s five rating scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

3.3.3.2 การพัฒนาคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้เทคนิค IOC (Item objective congruence index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของถ้อยคำภาษาที่ใช้และให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและองค์ประกอบที่ศึกษา กำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1, 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 เมื่อไม่เห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

แล้วนำข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีผลการประเมินอยู่ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เหมาะสม มีความเที่ยงตรงและสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์มาเป็นข้อคำถาม

ค่า IOC คือ

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเนื้อหา

0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเนื้อหา

-1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Objective Congruence : IOC) จำนวน 50 ข้อ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ค่าคะแนน	0.6	ตอนที่ 1	จำนวน	3	ข้อ
		ตอนที่ 2	จำนวน	9	ข้อ
ค่าคะแนน	0.8	ตอนที่ 1	จำนวน	10	ข้อ
		ตอนที่ 2	จำนวน	11	ข้อ
ค่าคะแนน	1	ตอนที่ 1	จำนวน	17	ข้อ
		ตอนที่ 2	จำนวน	0	ข้อ

3.3.3.3 ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้อง อีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากคณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 26 ชุด เพื่อเก็บ ข้อมูลจากข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยแจกแบบสอบถามให้กับ ประชากร และเก็บคืนด้วยตนเอง

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ ได้แบบสอบถาม กลับคืน จำนวน 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Cheek List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันขององค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์การ ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's

Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 – 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 – 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้

3.6.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือคะแนนเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.6.2 การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือบางครั้งเรียกว่า สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์ r ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปรแต่ละมาตรา อันตรภาคถึง มาตราอัตราส่วน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร X และ Y โดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (ρ) จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq \rho \leq +1$ ความหมายของค่า ρ คือ

- 1) ค่า ρ เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า ρ เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ค่า ρ มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์มาก
- 4) ค่า ρ มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์มาก

5) ค่า $\rho = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ค่า ρ มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 – 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 – 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 สถานศึกษามีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 263 คน จำนวนแบบสอบถาม 263 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

μ	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
σ	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
N	แทน	ประชากร
ρ	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{tot}	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
X_1	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
X_2	แทน	ด้านการได้รับการยอมรับ
X_3	แทน	ด้านลักษณะของงาน
X_4	แทน	ด้านความรับผิดชอบ

X_5	แทน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
Y_{tot}	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
Y_1	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม
Y_2	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวนแบบสอบถาม 263 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานการสอน และระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	55	20.90
	หญิง	208	79.10
	รวม	263	100.00
2.	อายุ		
	20 – 25 ปี	26	9.90
	26 – 30 ปี	45	17.10
	31 – 35 ปี	59	22.40
	36 – 40 ปี	38	14.40
	41 – 45 ปี	38	14.40
	46 ปีขึ้นไป	57	21.70
	รวม	263	100.00
3.	ประสบการณ์ปฏิบัติการสอน		
	ไม่เกิน 2 ปี	26	9.90
	2 – 5 ปี	58	22.10
	6 – 10 ปี	98	37.30
	11 – 15 ปี	34	12.90

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
	16 – 20 ปี	32	12.20
	21 ปีขึ้นไป	15	5.70
	รวม	263	100.00
4.	ตำแหน่ง		
	ครูผู้ช่วย	66	25.10
	ครู	113	43.00
	ครูชำนาญการ	58	22.10
	ครูชำนาญการพิเศษ	26	9.90
	รวม	263	100.00
5.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	139	52.90
	ปริญญาโท	124	47.10
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	263	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู จำนวน 263 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31–35 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอน 6–10 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีตำแหน่ง ครู สูงที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และมีระดับการศึกษาสูงที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากประชากร 263 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

N = 263

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot})	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.34	.40	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	.58	มาก
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	.46	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	4.27	.40	มาก
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.06	.60	มาก
รวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_{tot})		4.14	.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = .48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.34, \sigma = .40$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\mu = 4.27, \sigma = .40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.95, \sigma = .58$)

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในแต่ละรายด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.41	.57	มาก
2.	ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้สำเร็จ	4.40	.57	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	4.37	.64	มาก
4.	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่ท่านปฏิบัติงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่	4.25	.63	มาก
5.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมสนับสนุน และช่วยเหลืองานของท่านให้ประสบผลสำเร็จ	4.28	.63	มาก
6.	เพื่อร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนงานของท่านให้ประสบผลสำเร็จ	4.38	.611	มาก
รวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)		4.34	.40	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = .40$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ($\mu = 4.41$, $\sigma = .57$) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้สำเร็จ ($\mu = 4.40$, $\sigma = .57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่ท่านปฏิบัติงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ($\mu = 4.25$, $\sigma = .63$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อย่อย
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)

N = 263

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ผู้บริหารมักจะยกย่องและให้เกียรติในการ ปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.13	.69	มาก
2.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้บริหาร	4.02	.74	มาก
3.	ผู้บริหารให้รางวัลหรือคำชมเชยต่อความสำเร็จ ของผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.93	.82	มาก
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญอื่นๆ ที่นอกเหนือ จากงานในหน้าที่ให้ท่านเสมอ	3.98	.73	มาก
5.	เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นภายในองค์กรท่านได้รับความ ไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหานั้น	3.82	.83	มาก
6.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ในการปฏิบัติงาน	3.87	.80	มาก
	รวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	3.95	.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = .58$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจะยกย่องและให้เกียรติในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\mu = 4.13$ $\sigma = .69$) รองลงมาคือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้บริหาร ($\mu = 4.02$, $\sigma = .74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นภายในองค์กร ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหานั้น ($\mu = 3.82$, $\sigma = .83$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)

N = 263

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ท่านได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่าง ชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้น	4.10	.72	มาก
2.	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น	4.26	.65	มาก
3.	ท่านได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.02	.72	มาก
4.	ท่านมีโอกาสดำเนินและใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	4.15	.67	มาก
5.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่าน มีแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน	4.11	.64	มาก
6.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	4.09	.67	มาก
รวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)		4.12	.46	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = .46$) และเมื่อพิจารณา
จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้
ท่านได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.26, \sigma = .65$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกา
สวางแผนและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ
มากยิ่งขึ้น ($\mu = 4.15, \sigma = .67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($\mu = 4.02, \sigma = .72$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายข้อย่อย ด้านความรับผิดชอบ (X_4)

N = 263

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ นอกเหนือจากการสอนของโรงเรียน	4.42	.57	มาก
2.	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระสามารถ เลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม	4.14	.71	มาก
3.	ท่านได้รับหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ต่างๆ ของโรงเรียน	4.15	.61	มาก
4.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.09	.66	มาก
5.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึง คุณภาพ	4.37	.60	มาก
6.	ท่านไม่ลาหยุดราชการ โดยไม่จำเป็น	4.45	.59	มาก
รวม ด้านความรับผิดชอบ (X_4)		4.27	.40	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = .40$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็น
รายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านไม่ลาหยุดราชการ โดยไม่จำเป็น ($\mu = 4.45$,
 $\sigma = .59$) รองลงมาคือ ท่านยินดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากการ
สอนของโรงเรียน ($\mu = 4.42$, $\sigma = .57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจาก
ผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.09$, $\sigma = .66$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_5)

N = 263

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	โรงเรียนของท่านได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่าง เคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง	3.96	.91	มาก
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ลาศึกษาต่อ	4.24	.69	มาก
3.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินการ ในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	4.21	.66	มาก
4.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	3.88	.92	มาก
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	4.03	.83	มาก
6.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	4.08	.87	มาก
	รวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_5)	4.06	.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติ
งานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = .60$)
และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารเปิด
โอกาสให้ท่านได้ลาศึกษาต่อ ($\mu = 4.24$, $\sigma = .69$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินการ
ในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\mu = 4.21$, $\sigma = .66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่าน
ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ($\mu = 4.03$, $\sigma = .83$)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

N = 263

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู (Y_{tot})	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1.	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	4.40	.40	มาก
2.	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก	4.30	.42	มาก
	รวม ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู (Y_{tot})	4.35	.41	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35, \sigma = .41$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ($\mu = 4.40, \sigma = .40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ($\mu = 4.30, \sigma = .42$) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในแต่ละรายด้านเป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9 – 4.10

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อย่อยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1)

N = 263

ที่	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1.	ท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถทุกครั้งที่ในการปฏิบัติราชการ	4.54	.52	มากที่สุด
2.	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ	4.43	.61	มาก
3.	ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.48	.56	มาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายชื่อย่อย ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1) (ต่อ)

N = 263

ที่	การจงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
4.	ท่านสามารถบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงาน ในองค์กรนี้อย่างภาคภูมิใจ	4.52	.57	มากที่สุด
5.	ท่านเห็นด้วยและยอมรับค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร	4.35	.61	มาก
6.	ท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้ ค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า	4.04	.86	มาก
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน	4.40	.55	มาก
8.	การตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.42	.58	มาก
9.	ท่านจะปกป้องชื่อเสียงและผลประโยชน์ของ องค์กรท่านอย่างเต็มความสามารถ	4.43	.61	มาก
10.	ท่านจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อรักษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวท่านและองค์กรไว้	4.43	.58	มาก
	รวม ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1)	4.40	.40	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขต บางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = .40$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถทุกครั้ง ในการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.54$, $\sigma = .52$) รองลงมาคือ ท่านสามารถบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานใน องค์กรนี้อย่างภาคภูมิใจ ($\mu = 4.52$, $\sigma = .57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่คิดที่จะย้ายไปทำงาน ที่อื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่า ($\mu = 4.04$, $\sigma = .86$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อย่อย ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_2)

N = 263

ที่	การจงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงาน	4.43	.54	มาก
2.	ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรเสมอไม่ว่า องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง	4.32	.64	มาก
3.	ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมาย	4.22	.62	มาก
4.	องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการที่ทำให้ บุคลากรทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	.79	มาก
5.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.16	.69	มาก
6.	ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กร สำเร็จตามเป้าหมายได้	4.50	.57	มาก
7.	ท่านมีความยินดีที่จะรับผิดชอบหน้าที่ใหม่ที่ องค์กรมอบหมายเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.35	.63	มาก
8.	ความผูกพันทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า	4.43	.59	มาก
9.	ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้การลาออก การ โอนย้าย ลดน้อยลง	4.14	.81	มาก
9.	ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรพร้อมที่ จะทุ่มเทเสียสละให้การทำงานหรือหน้าที่ตนเอง	4.38	.63	มาก
รวม ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Y_2)		4.30	.42	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขต บางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูด้านความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30, \sigma = .42$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายได้ ($\mu = 4.50, \sigma = .57$) รองลงมา

เท่ากันสองข้อคือ คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรท่าน ($\mu = 4.43, \sigma = .54$) กับ ความผูกพันทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\mu = 4.43, \sigma = .59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.08, \sigma = .79$)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม (Y_1)	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก (Y_2)	ความผูกพัน องค์กร (Y_{tot})
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	.49**	.51**	.53**
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.44**	.51**	.51**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.44**	.56**	.53**
ความรับผิดชอบ (X_4)	.57**	.60**	.63**
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน (X_5)	.50**	.63**	.60**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{tot})	.55**	.63**	.63**
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างแรงจูงใจในปฏิบัติงานกับความผูกพัน
องค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจในปฏิบัติงาน (X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์การ (Y_{tot}) ของข้าราชการครูในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($p.63$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใน
ปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($p=.53$) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Y_2) มีค่าความ
สัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p.51$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง ($p.49$)

ด้านการได้รับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
($p=.51$) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์อยู่
ในระดับปานกลาง ($p.51$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($p.44$)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($p=.53$) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Y_2) มีค่าความ
สัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p.56$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง ($p.44$)

ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
($p=.63$) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์อยู่
ในระดับปานกลาง ($p.60$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($p.57$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($p=.60$) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้าน
ความรู้สึก (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p.63$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อ
องค์การ (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p.50$)

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ความผูกพันต่อองค์การ	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	.53**	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	.51**	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.53**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (X_4)	.63**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5)	.60**	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (X_{tot})	.63**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($\rho=.63$) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($\rho=.63$) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($\rho=.60$) อันดับที่สาม คือ ความสำเร็จของการทำงาน (X_1) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($\rho=.60$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($\rho=.51$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.3 อภิปรายผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดพื้นฐานของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) 3) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) และ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของสตีลเลอร์และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997, อ้างถึงใน รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ซึ่งมี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 เป็นผู้มีการประกอบอาชีพการสอน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ดำรงตำแหน่ง ครูมากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9

5.2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

5.2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และด้านน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_4) ($r = .63$) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_3) ($r = .60$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) ($r = .51$)

5.3 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษา พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ และ มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สอดคล้องกับ เฮร์ซเบิร์ก และ สไนเดอร์แมน (Herzberg; Mausner & Snyderman, 1959, pp.60-63) ได้ทำการทดลองโดยทำการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก เพื่อศึกษาและหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในภาวะการทำงาน” ซึ่งพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ลินโทรมย์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก โดย

ด้านความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูการสำนักงานอัยการสูงสุด ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกลับคองปลอดภัย 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกลับคองปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกลับคองปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกลับคองประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกลับคองปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สูงที่สุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสถานศึกษาสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ เป็นที่พอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สตาร์ฮัส และ เซเลส (Strauss & Sayles, 1960, p.11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกลับคองผลทำให้เขาารู้สึกว่าประสบความสำเร็จและงานของเขามีความสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขาารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและ ด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมากกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ใช้ความรู้ความสามารถของคนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

2) ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะยกย่องและให้เกียรติเสมอ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารให้รางวัลหรือคำชมเชยต่อความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ

3) ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น และงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกชอบและสนุกกับงานก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ และยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ นอกเหนือจากการสอนของโรงเรียน

5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น โรงเรียนได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อ

5.3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน มีความเหมาะสมสะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปะณี จุลินทร (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ระดับมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และด้านน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นผลมาจากความรู้สึกหรือจิตใจสำนึกที่มีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์กร พร้อมจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้อย่างสุดความสามารถและเต็มที่จะรวมไปถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายแม้ว่าจะมีงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า

5.3.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึก เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความรู้สึกหรือจิตใจสำนึกที่มีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์กร พร้อมจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้อย่างสุดความสามารถและเต็มที่จะรวมไปถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้าย แม้ว่าจะมีงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า สอดคล้องกับ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงนั้น คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุน ไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานนั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther & Davis, 1998) ที่กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้การจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้บริหารองค์กรสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ สูดาร์ตัน จอมคำสิงค์ (2552, น.12-13)

ได้กล่าวไว้ว่า การที่สมาชิกองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความน่าเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วยความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร และมีความต้องการที่จะรักษาสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากรวมทั้งจะมุ่งมั่นที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกัน พบว่า ทักษะด้านความผูกพันพัฒนาอย่างช้าๆ และจะอยู่อย่างมั่นคง เช่นเดียวกัน อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ (2558, น.80) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กรยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งความหมายดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรนั้น มีความสอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีอัตราการลาออกสูง และยังสอดคล้องกับ จิรากร รอดทอง (2558, น.25) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งองค์กรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ในด้านทัศนคติ จะเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ขาดงานหรือมาทำงานสาย และไม่ลาออกหรือย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน โดยพยายามรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ต่อไป

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และน้อยที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น

การทำงานได้อย่างสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเชื่อว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับข้าราชการครูได้ สอดคล้อง ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ กาญจนา คล้ายจริง (2551, น.68-69) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.4.1.1 จากการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั้นหมายความว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการยอมรับนับถือเท่าที่ควร นอกเหนือจากการให้รางวัล และความสำเร็จแล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

สำคัญกับด้านการยอมรับนับถือให้มากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นไป

5.4.1.2 จากการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจกับการสร้างให้ข้าราชการครูเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร การทำนโยบายที่กระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดความต้องการทำงาน รวมถึงนโยบายและการบริหารงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูด้วย และด้านความรู้สึกรัก องค์กรควรจะช่วยกันทำให้มีชื่อเสียงต่อสังคมภายนอกเพื่อที่ข้าราชการครูจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการข้าราชการครูขององค์กร และควรที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกรักในการปกป้ององค์กรของตนเอง

5.4.1.3 จากการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด นั่นหมายความว่า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรระดับต่างๆ เพราะบุคลากรไม่ได้ต้องการเพียงเงินทอง หรือรางวัลต่อใจ แต่ต้องการ การได้รับความยอมรับนับถือ มีปฏิสัมพันธ์ ได้รับการมอบหมายงาน สร้างเงื่อนไขในการทำงาน รวมทั้งการจัดโครงสร้างองค์กรด้วย การยอมรับนับถือเชิงจิตตสุสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองกลับเป็นสิ่งที่สำคัญและยั่งยืนต่อองค์กร

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อุ๋นเรื่อน. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทัยธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- _____. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กรรณิการ์ ภูมิพันธ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2549). ปรัชญาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ประเสริฐการพิมพ์.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จรรจิรา เกตุรุ่ง. (2555). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทิพย์ เครือจันทร์. (2554). ผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี ต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด
(มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จิณณวัตร ปะโกทัง. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- จิรพรรณ จันทร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิรวรรณ ศิริบุญ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จุฑารัตน์ ชุกำแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศูนย์เครือข่าย
เกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (งานนิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชนันดา โตใหญ่ดี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ. สงขลา:
ซานเมืองการพิมพ์
- ชาญยุทธ รัตนมงคล. (2552). แรงจูงใจในการเล่นกีฬาบาสเกตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอล
ในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 37. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
(งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฐาปะณี จุลินทร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
พิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์).
- คตฤดี เกตุรุ่ง. (2555). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร
ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ทัศนัย ขวนขวาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอ
เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมมองการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2) ฉบับปรับปรุงใหม่.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- ธนิกานต์ มามะศิริรานนท์. (2545). เทคนิคการจูงใจพนักงาน. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท บুকส์.
- ธันยธรณ์ จอมศักดิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการภายใน และความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานจำหน่ายและบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1
ภาคเหนือ). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร
พื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธีระศักดิ์ พรหมลาย. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่อองค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นัญจรงค์ เกลิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นัทธพงษ์ ดัดถุยาวัตร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนใน อำเภอ อรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา รัชมีงาม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปิยมาศ ทับทิม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรรณทิวา ประเสริฐไทย. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 42 ก
- พระราชทานหมื่น. (2525). แต่คุณครูที่รัก. กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภัชราพรรณ สีชมพู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นำวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรชาบาล.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วันชัย มีชาติ (2554) การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย สกุนตนาถ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วราภรณ์ จิตตะวิกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิชัย สีนโตร์มย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วิลาลินี ดวงเนตร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท
เอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศศิธรรัตน์ วงษาเวียง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริพร พูลหวัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มปิ่น
มาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปี การศึกษา
2558. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริรัตน์ บุตรโพธิ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา พุทธรัตน์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตคุณภาพนาดี 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง).
- สุนทร สังกวงศ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ
บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความฉลาดทางอารมณ์ของ
พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7. [ม.ป.ท.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

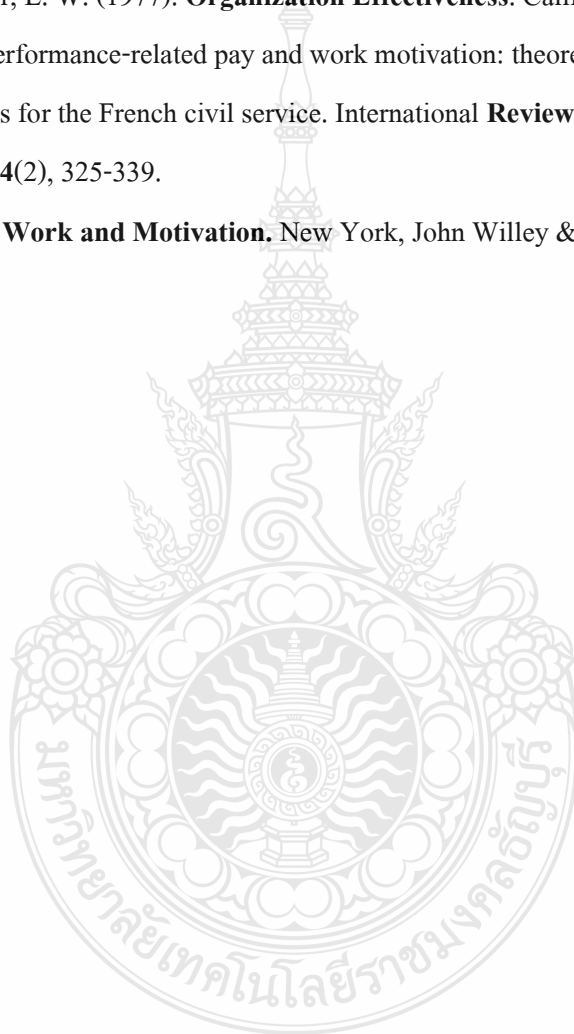
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สรพงษ์ โพนบุตร. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อติยาภรณ์ หวังหลี่. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อนุรักษ วัฒนธาวรวงศ์. (2558). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อรรณพ จินะวัฒน์ และ รัตนา ดวงแก้ว. (2558). การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- Adam, Stacy J. (1965). Inequality in Social Exchange. In L. Berkowitz ed **Advances in Experimental Psychology**, 2, 267-299
- Alderfer. (1972). **Existence, relatednce, and growth: human needs in Organizational settings**. New York: Free Press.
- Barnard, C. L. (1968). **The functions of executive**. Cambridge: Harvard University Press.
- Barnard, Chester I. (1970). **The Function of Executive**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Berry, M. J. A., and Linoff, G. (1997). **Data Mining Techniques: for marketing, sales, and customer support**. NewYork: Wiley.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization. **Administrative Science Quartery**.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th.). New York: Harper Collins.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Evans, M. T. (1971). Managing the New Manager. **Personnel Administration**, **34**, pp. 31 - 38.
- Flippo, E. B. (1971). **Principles of personnel management** (3rd ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
Kagakusha.
- George, J. M., & Jone, G. R. (1999) **Ungerstanding and Managing Organizational Behavior**.
Texas Addison – Wesley.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). **Management of organizational behavior**
Leading human resources. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey & Sons.
- Ibrahim N.K., Abalkhail B., Rady M. & Al-Bar H. (2009, November 5). An educational programme
on dengue fever prevention and control for females in Jeddah high schools. **La Revue de
Sant de la Md iterrane orientale**, **15**.
- Kanter, R. M. (1968). American. **Sociological Review**, **33**(1), 499 – 517.
- Kenter, R. M. (1979). Power failure management circuits. **Harvard business review**, **3**(4), 67-68.
- Linoff, G. S., & Berry, M. J. A. (2011). **Data mining techniques** for marketing, sales, and
customer relationship management (3rd ed.). Indianapolis: Wiley
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality** (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- McClelland, David C. (1973). “**Testing for Competence rather than Intelligence.**” American
Psychologist. Retrieved from : www.ei.Haygroup.com
- Pavlov, I. P. (1928). **Lectures on Conditioned Reflexes**. New York: International Publishers.
- Smith, C. A. et al. (1983, August). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents.
Journal of Applied Psychology, **68**(4), pp. 653 - 663.
- Skinner, B. F. (1938). **The Behavior of organisms: An experimental analysis**. New York:
Appleton Century.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the
Organization. **Administrative Science Quarterly**.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Strauss, G, & Sayles, L. R. (1960). **Personal the Human Problems of Management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Steer, M. R. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collin.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear.
- Virginie, F. (2008). Performance-related pay and work motivation: theoretical and empirical perspectives for the French civil service. **International Review of Administrative Sciences**, 74(2), 325-339.
- Vroom, V. H. (1970). **Work and Motivation**. New York, John Willey & son.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง
อาจารย์ประจำสาขา หลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สายพิน สีหรัักษ์
อาจารย์ประจำสาขา หลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.สุนิสา รื่นเริง
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราชบุรณะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ

5. นายบุญเลิศ กล้าเหว่า

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางโจลงนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ

เขต 2



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจ
เครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล





ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายอนุภาพ กุ่มวงษ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมาย เกี่ยวกับเพศตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี
 41-51 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 0-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ที่พิจารณาว่าปัจจัยจูงใจ
ที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาที่เป็นจริง(5 = มาก
ที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน						
1	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน					
2	ท่านมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก					
3	ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้					
4	ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน					
5	ท่านต้องแบกรับภาระงานทุกอย่างในโรงเรียน					
6	ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร						
1	โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้อย่างเหมาะสม					
2	โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม					
3	โรงเรียนของท่านการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี					
4	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน					
5	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน					
6	โรงเรียนของท่านมีคุณภาพ					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านผลตอบแทน						
1	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม					
2	ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม					
3	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน					
2	ท่านร่วมมือรวมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ ลุล่วง					

3	ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน					
4	ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5	ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
6	ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน					
7	ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างทันท่วงที					

ข้อ	ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
1	ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก					
2	ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด					
3	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีโอกาใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่					

8	ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านเป็นตัวอย่างสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง					
4	ท่านรู้สึกว่าลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย					
5	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กรของท่าน					
6	ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม					
7	ท่านได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่					
8	ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
9	ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนาตัวท่านนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง					
10	ท่านมีความรู้สึกที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากท่านผู้บริหาร					
11	ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม						
1	ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ					
2	ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ					
3	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด					
5	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ					
6	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม					

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตาม
มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ที่พิจารณาว่าความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาที่เป็นจริง(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ครูมืออาชีพ						
1	ท่านมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ					
2	ท่านสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านยึดถือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพครู					
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู					
7	ท่านมุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง					
8	ท่านกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
9	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง					

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
คุณลักษณะของครูมืออาชีพ						
1	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม					
2	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ นักเรียน					
3	ท่านมีวิธีการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน					
5	ท่านยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน					
6	ท่านมีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น					
7	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ท่านสามารถใช้สื่อทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
9	ท่านมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง					
10	ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
11	ท่านพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้ เป็นวิชาชีพชั้นสูง					

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบของครูมืออาชีพ						
1	ท่านมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้					
2	ท่านมีการพัฒนาจิตวิทยาสำหรับครู					
3	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว					
4	ท่านมีเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู					
5	ท่านมีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี					
6	ท่านมีคุณธรรมต่อการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน					
8	ท่านมีความรู้ในการสอน					
9	ท่านมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม					
10	ท่านมีการบริหารจัดการในโรงเรียนไป ใช้ได้เหมาะสม					
11	ท่านมีการพัฒนาสื่อการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ					

12	ท่านปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
----	-------------------------------------	--	--	--	--	--

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
พฤติกรรมของครูมืออาชีพ						
1	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหลักสูตร					
3	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาแผนการสอน					
4	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาสื่อการสอน					
5	ท่านมีการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ในการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
6	ท่านมีการร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน					
7	ท่านมีการร่วมมือกันระหว่างผู้นำชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน					

8	ท่านมีความรู้ ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
9	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					



ภาคผนวก ง
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ตารางการหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

13	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ท่านร่วมมือรวมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหของครูอย่างทันท่วงที	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29	ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
30	ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	ท่านเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
33	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

34	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
37	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กรของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
38	ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39	ท่านได้พัฒนาประสิทธิภาพเพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
40	ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนาตัวท่านนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
42	ท่านมีความรู้สึกที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากท่านผู้บริหาร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
43	ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
44	ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
45	ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
46	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
47	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
48	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
49	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	1		1	1	1	1	ใช้ได้

50	ท่านมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
51	ท่านสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
52	ท่านยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	1	1		1	1	1	ใช้ได้
53	ท่านยึดถือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
54	ท่านเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
55	ท่านเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
56	ท่านมุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
57	ท่านกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
58	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง	1	1		1	1	1	ใช้ได้
59	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
60	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
61	ท่านมีวิธีการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
62	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
63	ท่านยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
64	ท่านมีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	1	1		1	1	1	ใช้ได้
65	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อใช้ใน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

	การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
66	ท่านสามารถใช้สื่อทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
67	ท่านมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
68	ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
69	ท่านพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้ เป็น วิชาชีพชั้นสูง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
70	ท่านมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	1	1		1	1	1	ใช้ได้
71	ท่านมีการพัฒนาจิตวิทยาสำหรับครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
72	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์จากการรับทราบ ข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
73	ท่านมีเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
74	ท่านมีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
75	ท่านมีคุณธรรมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
76	ท่านมีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
77	ท่านมีความรู้ในการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
78	ท่านมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไป ใช้ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
79	ท่านมีการบริหารจัดการในโรงเรียนไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
80	ท่านมีการพัฒนาสื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
81	ท่านปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



ค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	324	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	324	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	35

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ตอนที่ 3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	324	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	324	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.983	32

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

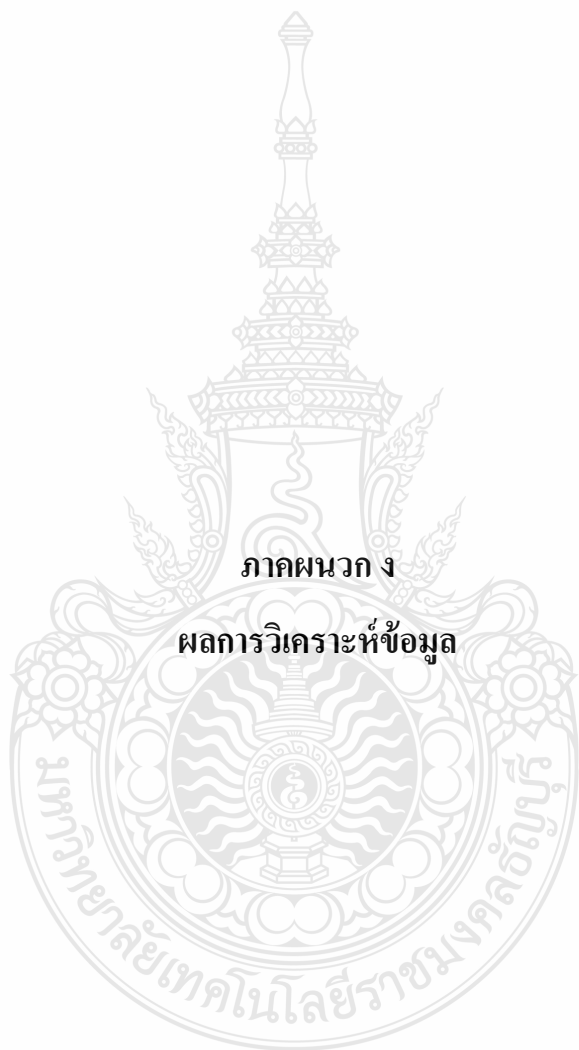
ทั้งหมด**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.979	67

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	49	11.4	15.1	15.1
หญิง	275	64.1	84.9	100.0
Total	324	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 30 ปี	83	19.3	25.6	25.6
31-40 ปี	185	43.1	57.1	82.7
41-50 ปี	49	11.4	15.1	97.8
51 ปีขึ้นไป	7	1.6	2.2	100.0
Total	324	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ปริญญาตรี	152	35.4	46.9	46.9
	ปริญญาโท	172	40.1	53.1	100
	ปริญญาเอก	0	0	0	0
	Total	324	100.0	100.0	

สถานะภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ครูผู้สอน	324	100.0	100.0

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 ปี	192	44.8	59.3
	6 - 10 ปี	121	28.2	37.3
	11 - 15 ปี	7	1.6	2.2
	16 - 20 ปี	1	.2	.3
	21 ปีขึ้นไป	3	.7	.9
	Total	324	100.0	100.0

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน					
1.ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	324	3	5	4.24	0.62
2.ท่านมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก	324	2	5	4.21	0.70
3.ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้	324	2	5	4.27	0.73
4.ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน	324	2	5	4.27	0.77
5.ท่านต้องแบกรับภาระงานทุกอย่างในโรงเรียน	324	2	5	4.54	0.67
6.ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน	324	3	5	4.21	0.70

โดยรวม				4.35	0.68
--------	--	--	--	------	------

Statistics

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร					
1. โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	324	2	5	4.41	0.71
2. โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม	324	2	5	4.15	0.89
3. โรงเรียนของท่านการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี	324	2	5	4.11	0.84
4. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน	324	2	5	4.22	0.79
5. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน	324	2	5	4.31	0.74
6. โรงเรียนของท่านมีคุณภาพ	324	3	5	4.31	0.69
โดยรวม				4.29	0.72

Statistics

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านผลตอบแทน					
1. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม	324	4	5	4.41	0.49
2. ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม	324	3	5	4.37	0.55
3. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	324	3	5	4.34	0.47

โดยรวม				4.32	0.54
--------	--	--	--	------	------

Statistics

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1.ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน	324	3	5	4.31	0.64
2.ท่านร่วมมือร่วมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ ลุล่วง	324	3	5	4.37	0.66
3.ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและ กระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน	324	2	5	4.23	0.72
4.ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	324	2	5	4.20	0.76
5.ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	324	3	5	4.34	0.60
6.ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน	324	3	5	4.27	0.68
7.ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างทันที่	324	3	5	4.27	0.68
โดยรวม				4.31	0.68

Statistics

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
1.ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก	324	3	5	3.95	0.82
2.ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด	324	3	5	3.91	0.83
3.ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.05	0.91
4.ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.05	0.84
5.ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	324	3	5	4.05	0.91
6.ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	324	3	5	3.85	0.86
7.ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่	324	3	5	4.08	0.85
8.ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน	324	4	5	3.97	0.87
9.ท่านเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับครูในการ ปฏิบัติงาน	324	3	5	4.01	0.84
10.ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	324	3	5	4.23	0.95
โดยรวม				3.99	0.87

Statistics

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน					
1.ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	324	2	5	4.01	0.86
2.ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	324	2	5	4.08	0.82
3.ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง	324	2	5	4.15	0.81
4.ท่านรู้สึกว่าลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย	324	2	5	4.12	0.79
5.ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กรของท่าน	324	2	5	3.98	0.88

6.ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้านคุณธรรม และจริยธรรม	324	3	5	4.04	0.84
7.ท่านได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่	324	2	5	3.95	0.93
8.ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	324	3	5	4.08	0.82
9.ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนาตัวท่านนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง	324	2	5	3.98	0.99
10.ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากท่านผู้บริหาร	324	3	5	4.04	0.86
11.ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	324	2	5	3.85	0.82
โดยรวม				4.03	0.76

Statistics

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม					
1.ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	324	2	5	4.08	0.82
2.ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	324	2	5	4.04	0.92
3.ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	324	3	5	4.04	0.84
4.ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด	324	2	5	4.11	0.83
5.ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ	324	2	5	4.11	0.80
6.ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	324	2	5	4.21	0.84
โดยรวม				4.11	0.83

Statistics

การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ครูมืออาชีพ					
1.ท่านมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	324	2	5	4.18	0.78
2.ท่านสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	324	2	5	4.37	0.75
3.ท่านยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.28	0.73
4.ท่านยึดถือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.08	0.97
5.ท่านเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพครู	324	2	5	4.05	0.80
6.ท่านเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	324	3	5	4.11	0.80
7.ท่านมุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง	324	2	5	4.24	0.85
8.ท่านกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	324	2	5	4.11	0.94
9.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง	324			4.18	0.83
โดยรวม				4.32	0.87

Statistics

การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
คุณลักษณะของครูมืออาชีพ					
1.ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม	324	2	5	4.18	0.78
2.ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ นักเรียน	324	2	5	4.37	0.75
3.ท่านมีวิธีการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	324	2	5	4.28	0.73
4.ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน	324	2	5	4.08	0.97
5.ท่านยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน	324	2	5	4.05	0.80
6.ท่านมีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	324	3	5	4.11	0.80
7.ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	324	2	5	4.24	0.85
8.ท่านสามารถใช้สื่อทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	324	2	5	4.11	0.94
9.ท่านมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง	324	3	5	4.18	0.83
10.ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	324	4	5	4.32	0.87
11.ท่านพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้ เป็นวิชาชีพชั้นสูง	324	4	5	4.36	0.74
โดยรวม				4.23	0.89

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3
N	Valid	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3503	4.2919	4.3208	4.2718	3.9896	4.0415	4.1091	4.1049	4.1420	4.1718
Std. Deviation		.55508	.56625	.39784	.53929	.71882	.71267	.73224	.56266	.65238	.71267
Minimum		2.60	3.00	3.67	3.00	2.25	2.56	2.43	3.00	3.00	2.60
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00



ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
--------	----------------	----------------	----------------	----------------	---	----------------	----------------	----------------	----------------	---

X ₁	1.000									
X ₂	.745**	1.000								
X ₃	.501**	.644**	1.000							
X ₄	.376**	.594**	.505**	1.000						
X	.837**	.925**	.739**	.752**	1.000					
Y ₁	.566**	.681**	.700**	.516**	.731**	1.000				
Y ₂	.560**	.703**	.595**	.647**	.762**	.919**	1.000			
Y ₃	.589**	.692**	.547**	.594**	.743**	.827**	.917**	1.000		
Y ₄	.702**	.760**	.603**	.581**	.811**	.824**	.916**	.905**	1.000	
Y	.641**	.752**	.643**	.614**	.805**	.940**	.982**	.946**	.951**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (**P<.01)



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นายอนุภาพ คุ้มวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด 28 กรกฎาคม 2534
ที่อยู่ 119/47 หมู่ 5 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
36230
การศึกษา ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์การทำงาน ครู คศ.1 โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
เบอร์โทรศัพท์ 088-189-1093
E-mail arnupap5155@hotmail.com



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ. ดร.สุทธิพร บุญส่ง
อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สายพิน สีหรัักษ์
อาจารย์ประจำสาขา หลักสูตรและการสอน
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.สุนิสา รื่นเรียง
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
5. นายบุญเลิศ กล้าเหว่า
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางโกลนนอก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายภูริวิษณุ โทสุรินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	9 กุมภาพันธ์ 2533
ที่อยู่	29/68 หมู่ที่ 1 ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาการออกกำลังกายและกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	080-6371601
อีเมล	puriwit.pt@srinan.ac.th

