

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี

นางสาวอรุณี ปู่เต๊ะ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Correlation between Work performance Motivation and Organizational
Commitment of Teachers in Schools under Talubun Municipality
in Pattani Province**

Miss Darunee Puteh



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์
จังหวัดปัตตานี

ชื่อและนามสกุล นางสาวครุณี ปู่เต๊ะ

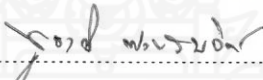
แขนงวิชา บริหารการศึกษา


สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

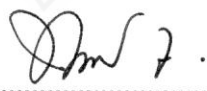
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง
จังหวัดปัตตานี

ผู้ศึกษา นางสาวครุณี ปู่เต๊ะ รหัสนักศึกษา 2522301080 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร
ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี (2) ความผูกพันต่อองค์กรของ
ครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง
จังหวัดปัตตานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง 6 โรงเรียน จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ
.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี
มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับมาก (2) ครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี
มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก และ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กัน
ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการ ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษา รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คณะจารย์ในแขนงบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้มีความรู้ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดเวลาที่ทำการศึกษาที่ผ่านมา ตลอดจนท่านเจ้าของงาน วิชาการ งานวิจัยและแหล่งความรู้ต่างๆ ที่ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและ นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คือ รองผู้อำนวยการประหยัด สุขจี รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นายเสรี ยีคอรอแม ผู้อำนวยการ นายตุวันอารง ยีบาภา ศึกษาพิเศษชำนาญการ นางสาวนิรมัย นิเคาะห์ ศึกษาพิเศษชำนาญการ และนางสาวปรีชา หมัดอาหลี ที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อพิจารณาเครื่องมือ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน จังหวัดปัตตานี ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นผลให้การพัฒนาเครื่องมือและ การจัดเก็บข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว ที่ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษานี้ ขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

ครุณี ปู่เต๊ะ

ตุลาคม 2554

สารบัญ

| | หน้า |
|-------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญตาราง | ซ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 3 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย | 4 |
| ข้อตกลงเบื้องต้น | 4 |
| ข้อจำกัดในการวิจัย | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| ประโยชน์ที่จะได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 9 |
| หลักการแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร | 26 |
| การจัดการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | 32 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 43 |
| สรุปกรอบแนวคิดในงานงาน | 48 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 49 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 49 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 50 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 52 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 54 |
| ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล ตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี | 55 |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 57 |
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร | 63 |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร | 68 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 70 |
| สรุปผลการวิจัย | 70 |
| อภิปรายผล | 71 |
| ข้อเสนอแนะ | 75 |
| บรรณานุกรม | 79 |
| ภาคผนวก | 83 |
| ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 84 |
| ข สำเนาหนังสือเสนอรายงานผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย | 86 |
| ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม | 100 |
| ง แบบสอบถามเพื่อการศึกษา | 107 |
| ประวัติผู้ศึกษา | 118 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ตารางที่ 2.1 | แสดงระดับความต้องการและการตอบสนอง 13 |
| ตารางที่ 2.2 | แสดงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน 16 |
| ตารางที่ 2.3 | สัมพันธภาพระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎี ERG 23 |
| ตารางที่ 2.4 | เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แอดเดอร์เฟอร์ แมคคิลเลนด และเฮิร์ซเบอร์ก 25 |
| ตารางที่ 3.1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง 50 |
| ตารางที่ 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 55 |
| ตารางที่ 4.2 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้าน 57 |
| ตารางที่ 4.3 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการอยู่รอด จำแนกเป็นรายข้อ 58 |
| ตารางที่ 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ 59 |
| ตารางที่ 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต จำแนกเป็นรายข้อ 61 |
| ตารางที่ 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้าน 63 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 4.7 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ | 64 |
| ตารางที่ 4.8 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ | 65 |
| ตารางที่ 4.9 | แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ จำแนกเป็นรายชื่อ | 66 |
| ตารางที่ 4.10 | แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี | 68 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา | 3 |
| ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง | 19 |
| ภาพที่ 2.2 ลำดับความต้องการของแอดเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) | 21 |
| ภาพที่ 2.3 ความคับข้องใจ การถดถอย และการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎี ERG | 22 |
| ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด | 33 |
| ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการจัดการการศึกษาของเทศบาล และเมืองพัทยา | 34 |
| ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | 35 |
| ภาพที่ 2.7 แผนผังโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง | 39 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากคำกล่าวที่ว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นกุญแจที่สำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (จิรประภา อังครบวร 2549: 1 – 8) สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเท พลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สาลินี นาคกุล 2551: 1) ในสถานศึกษาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพและสร้างความประทับใจ หากครูในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ เพื่อมีแรงจูงใจ มีความผูกพัน มีความสามัคคีและมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน สถานศึกษาก็สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อไป

เทศบาลตำบลตะลุงบัน ได้จัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ และภารกิจในการจัดการศึกษาตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีสถานศึกษา 6 แห่ง ดังนี้ โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุงบัน โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ(พิธานอุทิศ) โรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตาดิมอ โรงเรียนเทศบาลบ้านอูมะ โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี่ และโรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด มีจำนวนพนักงานครูเทศบาล 70 คน (สถิติพนักงานครูเทศบาล สํารวจเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2553: กองการศึกษา) ในอดีตที่ผ่านมาสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และมีสิ่งที่สำคัญก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์ภาพที่สอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มองเห็นว่างานมีความสำคัญ มีความกระตือรือร้นยินดีที่จะทำงาน และเกิดความภูมิใจ รู้สึกผูกพันต่อองค์กร (อิสราภรณ์ รัตนตช 2551: 24) ต่อมาสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม

การเมืองและเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และมีการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ มากขึ้น ครูมีความสนิสนมคุ้นเคยลดลง รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรลดลง ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับพนักงานครูเทศบาล สืบเนื่องมาจากข้อมูลความเคลื่อนไหวของพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านมาในช่วงปี 2552 – 2553 พบว่า พนักงานครูเทศบาลขอย้ายออกจากการปฏิบัติหน้าที่จำนวนหนึ่ง ปี พ.ศ. 2552 มีพนักงานครูเทศบาลโอนย้ายจำนวน 6 คน (คำสั่ง ให้โอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล ตั้งแต่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2552: กองการศึกษา) ปี พ.ศ. 2553 มีพนักงานครูเทศบาล โอนย้าย จำนวน 5 คน (คำสั่ง ให้โอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล ตั้งแต่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2553: กองการศึกษา)ซึ่งแม้อัตราการโอนย้ายข้างต้นมีจำนวนไม่มากนัก แต่ก็มีการโอนย้ายทุก ๆ ปี ลักษณะการโอนย้ายดังกล่าว หากยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดันในอนาคต

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน การวางแผนการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ แนวทางการศึกษาจะพิจารณาแรงจูงใจใดที่มีผลกับความผูกพันของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของครู เพื่อหาทางแก้ไขเรื่องการมาทำงานสาย การขาดงาน การโยกย้ายเปลี่ยนงาน การลาออก ปลดออก หรือความไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน และการศึกษาคั้งนี้จะเป็นข้อมูลแก่ฝ่ายผู้บริหารเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข วางแผนงาน และพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

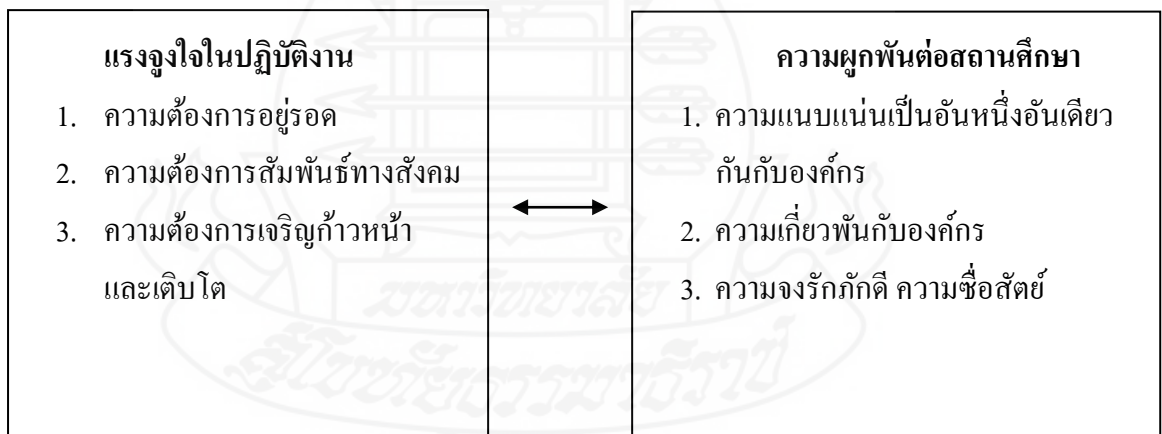
2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในสถานศึกษาของครู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

2.3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดความผูกพันต่อสถานศึกษาของ บูชนันท์ (Buchanan, 1974) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

5. ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี โดยศึกษาเฉพาะพนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานีเท่านั้น

6. ข้อจำกัดในการวิจัย

ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการอยู่รอด 2) ความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้าและเติบโต และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของบุชแนนท์ (Buchanan, 1974) ได้แก่ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์

6.2 ขอบเขตด้านประชากร

6.2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี จำนวน 70 คน

6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จำนวน 60 คน มีวิธีการดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จำนวน 60 คน มีวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานะ,

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วนดังนี้

| | | | | |
|------------------------------|----------|-------|-------------------|-------|
| โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุมพันธ์ | จำนวนครู | 19 คน | เป็นกลุ่มตัวอย่าง | 17 คน |
| โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ | จำนวนครู | 8 คน | เป็นกลุ่มตัวอย่าง | 6 คน |
| โรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตอติ่ม | จำนวนครู | 7 คน | เป็นกลุ่มตัวอย่าง | 6 คน |
| โรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ | จำนวนครู | 6 คน | เป็นกลุ่มตัวอย่าง | 5 คน |
| โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี | จำนวนครู | 17 คน | เป็นกลุ่มตัวอย่าง | 15 คน |
| โรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด | จำนวนครู | 13 คน | เป็นกลุ่มตัวอย่าง | 11 คน |

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนแล้วจึงสุ่มรายชื่อพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนดังกล่าว เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Simpling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

6.3 ตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

6.3.1 ตัวแปรพื้นฐาน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

- 1) แรงจูงใจที่นำมาศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ประกอบด้วยแรงจูงใจ 3 แบบ
 - (1) ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs: E)
 - (2) ความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R)
 - (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า และเติบโต (Growth Needs: G)
- 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาตามแนวคิดของบุชานันท์ (Buchanan, 1974) ประกอบด้วยความผูกพัน 3 แบบ
 - (1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification)
 - (2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement)
 - (3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (Loyalty)

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษา จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้พนักงานครู เทศบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อันเกิดจากสภาวะผลักดัน ของลักษณะความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย

7.1.1 ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) หรือ E หมายถึง ความต้องการ ทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ และถ้าหากจะมาเปรียบเทียบกันแล้ว ความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความ ปลอดภัยของมาสโลว์

7.1.2 ความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) หรือ R หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์ เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์ กำหนดไว้ก็จะเท่ากับความต้องการด้านความมั่นคง ทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้า

7.1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า และเติบโต (Growth Needs) หรือ G หมายถึง ความต้องการด้านการงานและเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการเป็นผู้มีความคิด ริเริ่มบุกเบิก และการพัฒนาการเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ความต้องการประเภทนี้จะ เปรียบเทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความจำเป็นทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุก อย่างของมาสโลว์

7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร การมีส่วนร่วมภายในองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อ องค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

7.2.1 ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และถือเสมือนว่าเป็น ของตนเช่นกัน

7.2.2 **ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement)** หมายถึง โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

7.2.3 **ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (Loyalty)** หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์กร ความเป็นเจ้าของ ยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

7.3 **สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลละลุบัน จังหวัดปัตตานี** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลละลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุบัน โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ(พิธานอุทิศ) โรงเรียนเทศบาลบ้านปาตาคีมอ โรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี และโรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด

7.4 **ครู** หมายถึง พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลละลุบัน จังหวัดปัตตานี

8. ประโยชน์ที่จะได้รับ

8.1 ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับความผูกพันในสถานศึกษาของครู และระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลละลุบัน จังหวัดปัตตานี

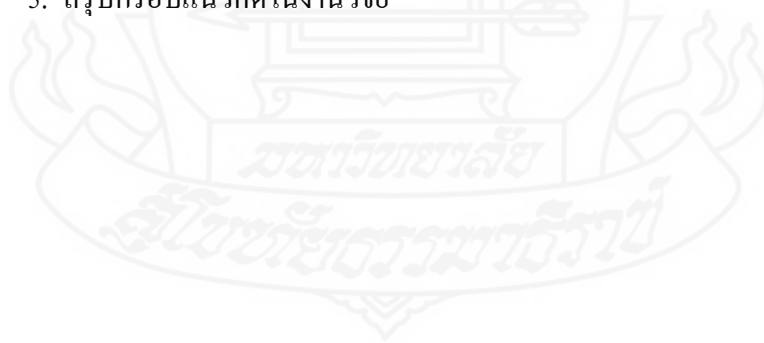
8.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานครูเทศบาลให้เกิดแรงจูงใจและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. หลักการแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพัน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน
3. การจัดการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิดในงานวิจัย



1. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอนในระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แก่แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (นรา สมประสงค์, 2552: 118)

การจูงใจ (motivation) มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามกลุ่มแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

เบเรลสัน และสไตเนอร์ (Berelson and Steiner, 1964: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้น หรือการเคลื่อนไหว อันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย

คูนท์ และ โอ ดอนเนล (Koont and O'Donnel, 1974: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) กล่าวว่า การจูงใจ คือ การชักนำให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มคนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ถูกจูงใจปรารถนา

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) เสนอว่า โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงการจูงใจ จะหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรือนั้น ๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1982: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) ให้คำจำกัดความว่า การจูงใจเป็นแรง (forces) แรงขับ (drives) ความต้องการ (need) ความเครียด (tension) หรือกลไกอื่นใด (mechanism) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของทุกคนคือความต้องการ

คาร์ณี พาลุสุข (2530: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่าง มีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

วุฒิชัย จำนงค์ (2525: อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 119) อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่เอกบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น เพราะฉะนั้นบุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว (motivated person) ก็คือ ผู้ที่พร้อมแล้วซึ่งการจะปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดี ยิ่งขึ้นอีก

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้พนักงานครูเทศบาล สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อันเกิดจากสภาวะผลักดันของลักษณะ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในการทำงานหรือ มีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขา ทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ เมื่อคนมีความพอใจในองค์การของตนแล้วก็จะ พุ่มพองกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การของตน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (นรา สมประสงค์, 2552: 120)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มใน องค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึก

มั่นคง ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

1.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ในทางการบริหารได้มีการทำแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร ดังจะกล่าวต่อไป ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 134 – 138) มาสโลว์นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องความปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนบุคคล ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อหาแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการสังคม (Social needs) เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่า เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belonging) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยาและกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว้าเหว่ ถูกต้องออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่า สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง เครสซีและมัวร์ (Cressey and Moore, 1983) อธิบายว่าความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมี

ความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่จะทำให้ช่วยใหเกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น อีกประเภทหนึ่งเป็นการยอมรับนับถือตนภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการยอมรับนับถือสูง มีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมิเป้าหมายต่อไป ๆ เรื่อย ๆ ตามศักยภาพของตน งานของมาสโลว์ในระยะต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารมีข้อควรพิจารณาดังนี้

1) ความต้องการที่ได้รับการพึงพอใจแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจ และจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นนี้จะเป็นตัวจูงใจ นั่นคือ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองและเป็นแรงจูงใจ

2) ความต้องการของแต่ละบุคคลมีความซับซ้อนมาก ถึงแม้ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มีประโยชน์ช่วยให้เกิดความเข้าใจในพลังจูงใจได้ก็ตาม แต่ในความเป็นจริงทฤษฎีนี้ไม่ได้ง่ายอย่างที่กล่าว ในคราวเดียวกันคนหนึ่งอาจมีความต้องการหลายอย่าง เช่น การสอนเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความมั่นคงในอาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้มีสถานภาพและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นด้วย ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางสังคม

3) ทฤษฎีของมาสโลว์มิได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical) จึงมีลักษณะคล้ายเป็นทฤษฎีบาชนเก้าอี้ (Armchair Theory) ทำให้ขาดความเชื่อถือในความเป็นวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน (Ovens, 1981) และจากผลการศึกษาวิจัยในระยะต่อมาก็ไม่พบข้อสนับสนุนอย่างมีความเชื่อมั่นได้ (Robbins, 1989)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังตัวอย่างตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงระดับความต้องการและการตอบสนอง

| ระดับความต้องการ | รางวัลทั่วไป | ปัจจัยตอบสนองในองค์กร |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ความต้องการทางร่างกาย | อาหาร น้ำ อากาศ เพศ การพักผ่อนนอนหลับ | - การจ่ายเงิน - เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ - ที่รับประทานอาหาร |
| 2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง | ความคุ้มครองป้องกัน การดูแลรักษา | - สภาพงานที่ปลอดภัย - ผลประโยชน์จากบริษัท - งานที่มั่นคง |
| 3. ความต้องการสังคม | ความรัก การมีส่วนร่วม | - การรวมกลุ่มทำงาน - การนิเทศอย่างเป็นกันเอง - สมาคมอาชีพ |
| 4. ความต้องการยอมรับนับถือ | เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ | - การยอมรับจากสังคม - ชนิดของงาน - สถานภาพในงาน |
| 5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งภาพ | ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ การพัฒนา | - งานที่ท้าทาย - โอกาสในการสร้างสรรค์ - สัมฤทธิผลในงาน - ความก้าวหน้าในองค์กร |

แหล่งที่มา : Steers and Porter, Motivation and Work Behavior. Singapore, McGraw-Hill, 1991.

1.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด

แมคคลีแลนด (David McClelland อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 141 – 142) ได้ศึกษาค้นคว้างานของเมอร์เรย์ที่กล่าวถึงความต้องการไว้หลากหลายลักษณะและนำมาจัดใหม่โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) หรือ nAch ความต้องการประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศตามมาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ แมคคลีแลนดให้ความสนใจกับความต้องการประเภทนี้มากที่สุด มีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาความต้องการสัมฤทธิ์ผลของคนในสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยความต้องการสัมฤทธิ์ผล แมคคลีแลนดได้ระบุถึงลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ที่มีความต้องการสูงสุดด้านสัมฤทธิ์ผลว่า

1) เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการทำงานหรือการหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับคนอื่น ๆ แต่ถ้างานนั้นต้องการคนช่วยก็มีแนวโน้มที่จะเลือกคนมาช่วยโดยพิจารณาจากความสามารถมากกว่าการมีความสัมพันธ์ส่วนตัว

2) เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควรในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่อาศัยโชค

3) เป็นผู้มีมีความปรารถนาแรงกล้าในการย้อนกลับมาดูการกระทำของตนเองว่า การกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

4) เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

5) เป็นผู้ที่แข่งขันหรือกระทำการแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ชอบงานที่ทำทายความสามารถ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หรือ nAff ความต้องการสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลที่มีความต้องการสูงด้านความสัมพันธ์จะมีลักษณะดังนี้

1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2) มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

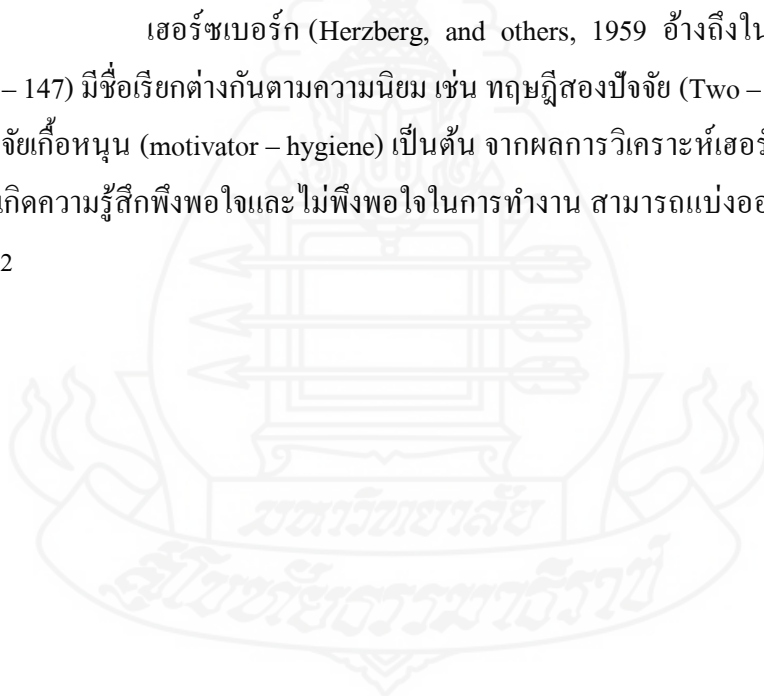
3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

ในองค์กรถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความร่วมมือจัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านความสัมพันธ์จะทำงานได้ผลงานดียิ่งขึ้น ทำงานเข้มแข็งขึ้น และมีความพึงพอใจกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ของตน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือ nPow เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบผู้อื่น มีนักจิตวิทยาบางท่านให้เหตุผลว่า ความต้องการอำนาจเป็นเป้าหมายหลักของกิจกรรมของมนุษย์ ดังนั้นความพึงพอใจของมนุษย์จึงมาจากการได้ควบคุมผู้อื่น รวมถึงสถานะแวดล้อมด้วย แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland, 1970) อธิบายว่า ความต้องการอำนาจสามารถมองได้ 2 แบบ คือ อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ซึ่งแต่ละคนมีความพยายามจะให้ตนเองเด่นมีอำนาจครอบงำผู้อื่น และอำนาจทางสังคม (Social Power) ที่แต่ละคนอยากมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาขององค์กรและอยากจะทำอะไรที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.3.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, and others, 1959 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 145 – 147) มีชื่อเรียกต่างกันตามความนิยม เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factor) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยเกื้อหนุน (motivator – hygiene) เป็นต้น จากผลการวิเคราะห์เฮร์ซเบอร์กพบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 แสดงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

| ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfiers or Motivator Factors) | ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers or Hygiene Factors) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า | เงินเดือน ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร เงื่อนไขของงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน |

แหล่งที่มา : Herzberg, F. Mansner, B., Snyderman, B. The Motivation to Work, New York : John Wiley, 1959.

เฮอริซเบิร์กอธิบายทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นปัจจัยจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายขององค์กรและการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นการให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม

นอกจากนี้ เฮอริชเบอร์กยังให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญด้านปัจจัยเกื้อหนุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานก็มักจะแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารจึงควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าการให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น แต่ผู้บริหารก็ต้องพยายามรักษาปัจจัยเกื้อหนุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจของผู้ที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้ทำงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าในการนำทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์กไปประยุกต์จะต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยจูงใจควบคู่กันไปด้วยจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของวรูม

วรูม (Victor. H. Vroom อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2552: 150 – 154) หรือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) อธิบายถึงแรงจูงใจว่าเป็นความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสามารถในการทำงานของตน และผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับจากการทำงานนั้น วรูมเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือก (conscious choice) ระหว่างทางเลือกต่าง ๆ และการเลือกหรือพฤติกรรมเหล่านั้นจะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตอันได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อและเจตคติ เป้าประสงค์ของการเลือกก็เพื่อเพิ่มความสุขความเพลิดเพลินและลดความทุกข์ความเจ็บปวด

วรูม อธิบายว่าแรงจูงใจคือผลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความชื่นชอบต่อผลลัพธ์หรือรางวัล เรียกว่า คุณค่า (Valence)
2. การคาดการณ์ความเป็นไปได้ว่า ความพยายามจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy)
3. การคาดการณ์ว่าการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการได้รับผลลัพธ์หรือรางวัล เรียกว่า การเชื่อมโยง (Instrumentality)

คุณค่า (Valence) หมายถึง ระดับความชื่นชอบที่บุคคลมีต่อผลลัพธ์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น คนทำงานเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งจะมีคุณค่าสูงสำหรับคนๆ นั้น คุณค่าที่บุคคลให้กับผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับจะมีลักษณะเฉพาะตามประสบการณ์และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา อายุ การศึกษา และชนิดของงาน คนงานที่อายุ

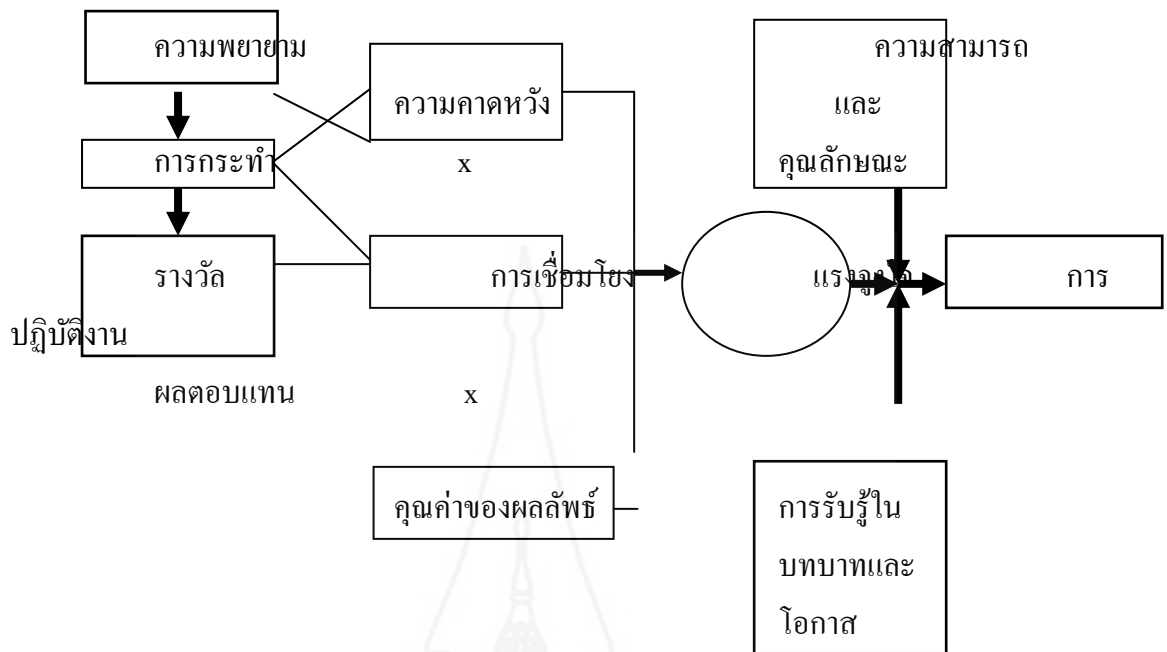
น้อยจะให้ความสนใจต่อการวางแผนเกษียณอายุน้อยกว่าคนงานที่อายุมาก แต่ต้องการก้าวหน้าในงานมากกว่าคนงานที่อายุมาก นอกจากนี้สภาวะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้คนเปลี่ยนระดับความชื่นชอบหรือให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ต่างกันด้วย คุณค่าของผลลัพธ์จะมีทั้งในทางบวก (positive) และทางลบ (negative)

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ระดับความแน่ใจหรือความเป็นไปได้ที่เมื่อได้ใช้ความพยายามในการทำงานแล้วจะเกิดความสำเร็จ ความคาดหวังเป็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและการกระทำ (performance) โดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 คือถ้าคนเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ที่ความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ ความคาดหวังจะเท่ากับ 0 แต่ถ้าเขาเชื่อมั่นว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ ความคาดหวังก็จะเท่ากับ 1 ตัวอย่างเช่น ถ้าครูรู้สึกว่ามีความเป็นไปได้สูงในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้นักเรียนใช้ความพยายามของตนเองเพิ่มขึ้น แสดงว่าครูมีระดับความคาดหวังสูง

การเชื่อมโยง (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จ การเชื่อมโยงจะสูงเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการกระทำและผลตอบแทน เช่น ถ้าครูคิดว่า การที่นักเรียนในชั้นของตนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีผลทำให้สังคมยอมรับในความสามารถทางการสอนของ แสดงว่ามีการเชื่อมโยงสูง

ในการปฏิบัติงานนั้น ทฤษฎีความคาดหวังให้การยอมรับว่านอกจากแรงจูงใจแล้วยังมีอิทธิพลของ ความสามารถและคุณลักษณะ การรับรู้ในชนบท (role perception) และโอกาสเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย (Baron and Greenberg, 1990) ดังภาพแสดงต่อไปนี้





ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา: Baron, Robert A., & Greenberg, Jerald. Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human side of Word., Massachusetts. Allyn and Bacon, 1990 p.89.

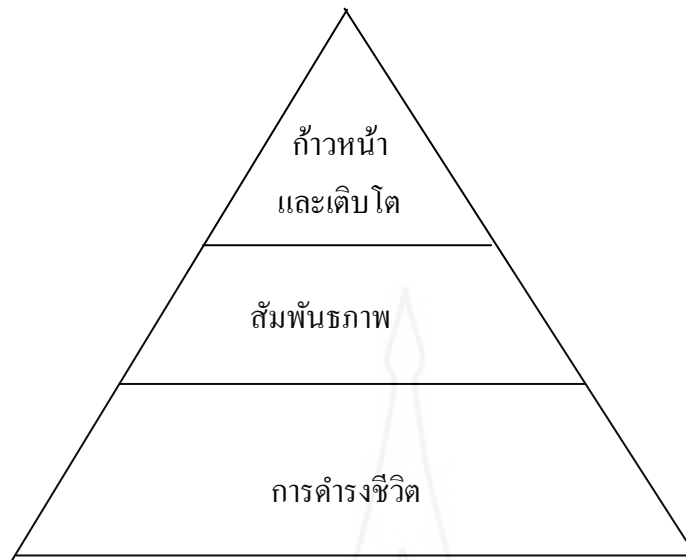
1.3.5 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎี ERG หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modilication คิดค้นโดยแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1972) โดยปรับปรุงแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ จากความต้องการ 5 ลำดับขึ้นมาเป็นความต้องการ 3 ลำดับ เขาได้ทำการวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และเสนอผลของการทดสอบ ใน ค.ศ.1969 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของมนุษย์แยกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) หรือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งอธิบายความต้องการแต่ละประเภทได้ดังนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence) หรือ E จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะมาเปรียบเทียบกันแล้วความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หรือ R เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการเป็นผู้นำหรือมียศฐาณะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์ กำหนดไว้ก็จะเท่ากับความต้องการด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth) หรือ G ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการทำงานและเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อยๆ และการพัฒนาการเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นความต้องการที่จะได้รับผดชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความจำเป็นทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของมาสโลว์นั่นเอง



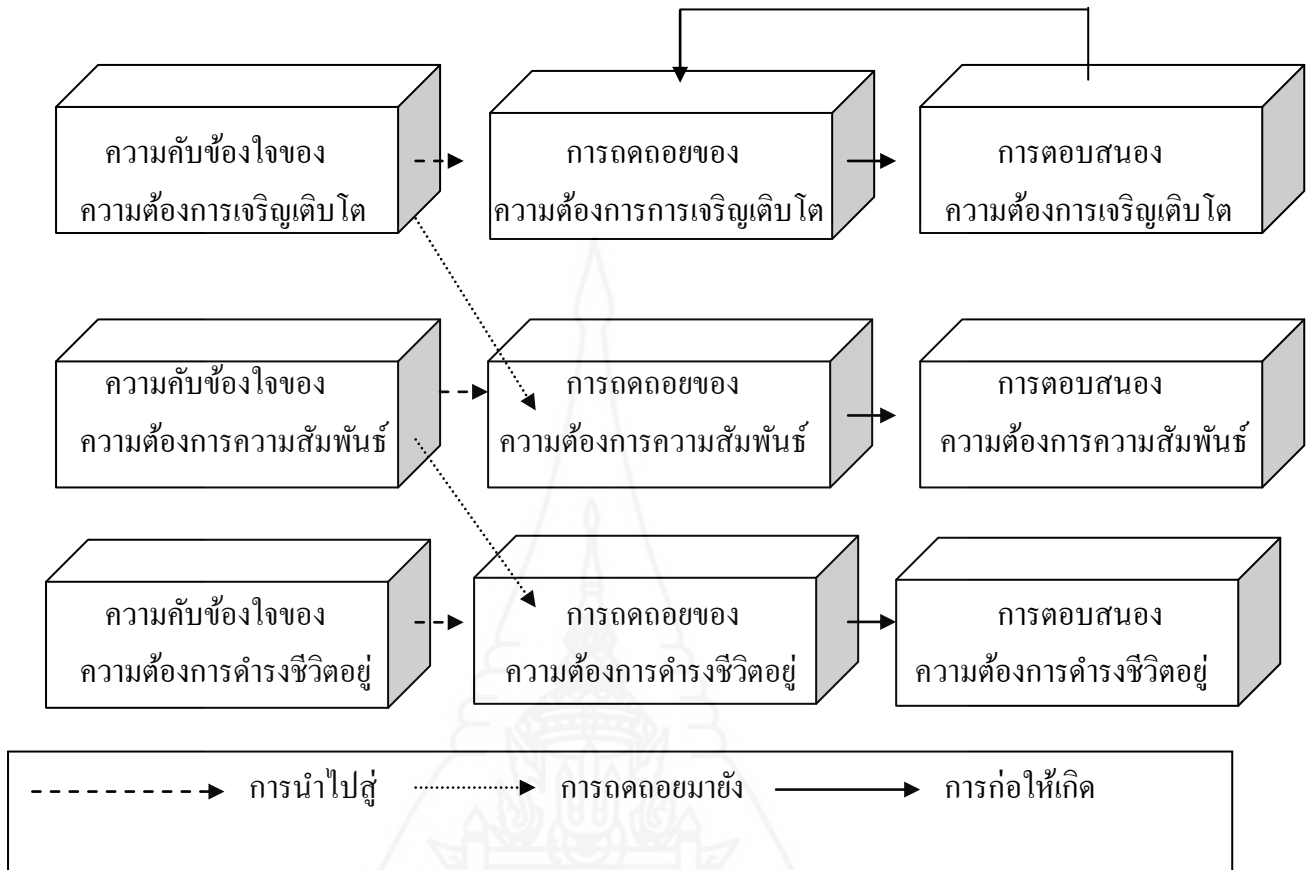
ภาพที่ 2.2 ลำดับความต้องการของแอคเคอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

ที่มา: Alderfer, Clayton P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.

ความต้องการตามทฤษฎีแอคเคอร์เฟอร์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับนั้นจะมีมากขึ้นและความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้นเช่นกัน หากความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่นๆ อีกไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปแล้วทฤษฎี ERG ของแอคเคอร์เฟอร์ มีแนวคิดแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์อยู่ 3 ประการ

1. ทฤษฎี ERG ได้ยุบลำดับความต้องการของมาสโลว์ มาเป็น 3 ระดับ คือ การดำรงชีวิต ความสัมพันธ์และการเจริญเติบโต
2. ทฤษฎี ERG ไม่ได้สันนิษฐานหรือเชื่อว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน จึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่า
3. ทฤษฎี ERG ได้รวมเอาหลักการของความคับข้องใจและการท้อถอย (Frustration – Regression Principle) กับความต้องการพึงพอใจในความต้องการในระดับต่ำของบุคคลเป็นตัวแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความพึงพอใจในความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง



ภาพที่ 2.3 ความคับข้องใจ การถดถอย และการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎี ERG

ที่มา: Alderfer, Clayton, P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.

ความแตกต่างที่สำคัญ 2 อย่างระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction Progression Principle) นั่นคือ บุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับที่ต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว อีกด้านหนึ่งทฤษฎี ERG จะไม่อยู่บนพื้นฐานของหลักความพึงพอใจ-ความก้าวหน้าเท่านั้น แต่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความคับข้องใจ-การถดถอย จะอธิบายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงไม่ได้ถูกตอบสนองหรือคับข้องใจ และความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับต่ำลงมามากขึ้น ตัวอย่างเช่น แผนภาพที่

2.3 แสดงให้เห็นว่า ความคับข้องใจของความต้องการการเจริญเติบโตจะทำให้เกิดความต้องการ ความสัมพันธ์มากขึ้น

2. ทฤษฎี ERG ชี้ให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันพบว่า บุคคลสามารถพอใจพร้อมกันไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความคิดสร้างสรรค์และความต้องการการเจริญเติบโต ยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.3 สัมพันธภาพระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎี ERG

| ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg) | ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) | ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| ปัจจัยจูงใจ | ความต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จสูงสุด | การก้าวหน้า และเติบโต |
| | ความต้องการที่จะได้รับ การยกย่อง | ----- |
| | ----- | สัมพันธ์ภาพ |
| ปัจจัยค้ำจุน | ความต้องการในความมั่นคง และความปลอดภัย | ----- |
| | ----- | การดำรงชีวิต |
| | ความต้องการทางกายภาพ | ----- |

ที่มา: Dubrin, A.J. (1990). *Effective business psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

จากตารางที่ 2.3 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน แต่ทฤษฎี ERG นั้นจะไม่มีเส้นแบ่งระดับความต้องการอย่างตายตัวเหมือนใน 2 ทฤษฎีแรก แอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการต่างๆ นั้นมีความต่อเนื่องคาบเกี่ยวสัมพันธ์กัน มากกว่าที่จะเป็นระดับชั้นหรือแยกออกจากกัน นอกจากนั้นความต้องการในชั้นล่างก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในชั้นสูง แต่ความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

สรุป ทฤษฎี ERG มุ่งเน้นความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงลำดับชั้น และความต้องการในแต่ละชั้นเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังคงดำรงอยู่

การเปรียบเทียบทฤษฎีเน้นเนื้อหา 4 ทฤษฎี

ทฤษฎีเน้นเนื้อหา 4 ทฤษฎี อันได้แก่ ทฤษฎีลำดับชั้นมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ ทฤษฎีเหล่านี้หากพิจารณาแล้วจะพบว่า ทฤษฎีเหล่านี้ได้เสนอแนะความต้องการและแสดงจุดเด่นของความสำคัญของความต้องการ เช่น ความต้องการความสมหวังของชีวิตของมาสโลว์ หรือความต้องการความสัมพันธ์ของแอลเดอร์เฟอร์ ภายในการจูงใจของบุคคล ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ได้เพิ่มความตระหนักของผู้บริหารต่อความสำคัญของความแตกต่างระหว่างแหล่งที่มาของแรงจูงใจภายนอก (สภาพแวดล้อมของงาน) และแรงจูงใจภายใน (เนื้อหาของงาน) มากขึ้น และสุดท้ายทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ ได้ให้แนวความคิดว่าความต้องการบางอย่างจะถูกเรียนรู้ได้

ทฤษฎีความต้องการเหล่านี้มุ่งความสนใจที่ประเภทของความต้องการที่จูงใจบุคคล หลักการความคับข้องใจ-การถดถอย ที่แอลเดอร์เฟอร์ แสดงเป็นจุดเด่นภายในทฤษฎี ERG และความแตกต่างที่เฮิร์ชเบอร์ก สร้างขึ้นมาระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งให้เห็นว่าถ้าบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้ พวกเขาจะหันกลับไปตอบสนองความต้องการระดับต่ำมากขึ้น ทั้งทฤษฎี ERG และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคคลีแลนด์ จะเน้นความซับซ้อนของแรงจูงใจของบุคคลด้วยการเสนอแนะว่า ความต้องการของบุคคลจะแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.4 เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์
แมคคลีแลนด์ และเฮร์ซเบอร์ก

| มาสโลว์ (Maslow) | แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) | แมคคลีแลนด์ (McClelland) | เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) |
|---------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------|
| ความต้องการ ทางร่างกาย | ความต้องการด้าน การดำรงชีวิต | ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม | ปัจจัยต่ำ |
| ความต้องการทางด้าน ความมั่นคงปลอดภัย | | | |
| ความต้องการทางสังคม และความรัก | ความต้องการ สัมพันธภาพ | ความต้องการ ด้านอำนาจ | |
| ความต้องการที่จะได้รับ การยกย่องนับถือ | ความต้องการ การก้าวหน้าและเติบโต | ความต้องการ ความสำเร็จ | ปัจจัยจูงใจ |
| ความต้องการที่จะได้รับ ความสำเร็จในชีวิต | | | |

ที่มา: Dubrin, A.J. (1990). *Effective business psychology*. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

กล่าวโดยสรุปในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน

2. หลักการแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพัน ได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกันดังนี้ มิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987: 44) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ เจตคติที่คน ๆ หนึ่งมีต่อองค์การที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป มีว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การ ดังนั้นความผูกพันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่บุคคลจะปฏิบัติต่อองค์การ รวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้

บุชแนนท์ (Buchanan, 1974: 533) อธิบายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเป็นพวกเดียวกัน (partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยสามส่วน คือ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (loyalty) รวมทั้งผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter and Others, 1975: 603 – 609) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้ 1) สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ 2) สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ 3) สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

สเตรียร์สตี (Steer, 1977: 576) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีเกี่ยวพันและยึดถึงองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

มาร์ชและแมนนารี (Marsh and Mannari, 1979: 57) มีความเห็นว่า ความผูกพันเป็นระดับความมากน้อยของความเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and Others, 1990: 51 – 59) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติซึ่งแสดงถึงร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการถือคุณนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอุทิศของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานที่องค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอตามลำดับ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร มีส่วนร่วมภายในองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพัน

นักวิชาการจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ บุชนันท์ (Buchanan, 1974) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแ่งใดแ่งหนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานในองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สตีเยร์ส (Steer, 1977: 422 – 425) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อการตัดสินใจในองค์กรว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในระหว่างการตัดสินใจของกลุ่ม การเพิ่มความผูกพันในการตัดสินใจจะช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามมติของกลุ่ม แม้ว่าพวกเขาจะไม่เห็นด้วยกับมตินั้น จึงอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่จำเป็นสองประการ คือ กลุ่มความคิดและการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกที่จะช่วยลดอุปสรรคและข้อจำกัดในเรื่องศักยภาพของการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการดำรงปัจจัยทั้งสองประการให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป

แคสต์และโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig, 1985: 340) ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันโดยกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมองเห็นความสำคัญของเป้าประสงค์ขององค์กรแล้วก็เชื่อมั่นได้ว่า องค์กรนี้จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการปรับปรุงองค์กรของบุคลากร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน สรยา มหากษานนท์ 2551) กล่าวถึงความผูกพันทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมายดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) นักพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อว่าหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่องานและองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ เพราะมีความปรารถนาจะทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการใช้ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization) พนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูง จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จจากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ และแรงจูงใจกับความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมองเห็น

ความสำคัญของเป้าประสงค์ขององค์กรแล้วก็เชื่อมั่นได้ว่า องค์กรนี้จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

Porter and others (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551: 24 - 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่า งานคือทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาแลพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดเห็นที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ธนพล พิงสว่าง 2553: 11) ได้กล่าวว่าความผูกพันองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมนมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กรการเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะต้องการอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพอใจจากองค์กรตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรด้วย คือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการ

ตัดสินใจหรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมี ส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่น่าพึงพอใจ โอกาสในการพัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะถ้าออกจากองค์กรไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ การพัฒนาความผูกพันด้านนี้สามารถทำได้ โดยให้พนักงานได้ลงทุน โดยที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์กร

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

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

สตีเยร์ (Steer 1988: 579 – 581 อ้างถึงใน ทิพวรรณ โอบคั้ง 2549: 22) มีความเห็นว่าความผูกพันแสดงถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการแห่งการปรับตัว ดังนั้นความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยสี่ประการ คือ

1. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างแท้จริง มีความเต็มใจ พึงใจ และกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร และบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักจะไม่มีพฤติกรรมขาดงาน

2. บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มักจะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร นำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่งงานวิจัยจำนวนมากก็ได้ยืนยันว่า การที่บุคลากรมีความผูกพันสูงจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้

3. บุคลากรยังคงยึดถือต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทราบว่าเขาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุน

หรือช่วยเหลือในองค์การทำงานบรรลุเป้าประสงค์ พวกเขาจะมีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์

4. ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานใช้กำลังความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น ก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด

บุชนันท์ (Buchanan, 1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อการอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความรับผิดชอบ และการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยินยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้กรอบแนวคิดของบุชนันท์ เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

3. การจัดการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปจะยึดหลักการ ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนการศึกษา หลักสูตร มาตรฐานและการวัดประเมินผล การศึกษา โดยมอบให้ส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่ พ.ร.บ.การศึกษา แห่งชาติ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจกำหนด

โชคชัย คำแหง (2548: 26) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันซึ่งยึด หลักการ ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นได้มอบอำนาจให้ราชการส่วน ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเองภายใต้การประสานส่งเสริมของส่วนกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

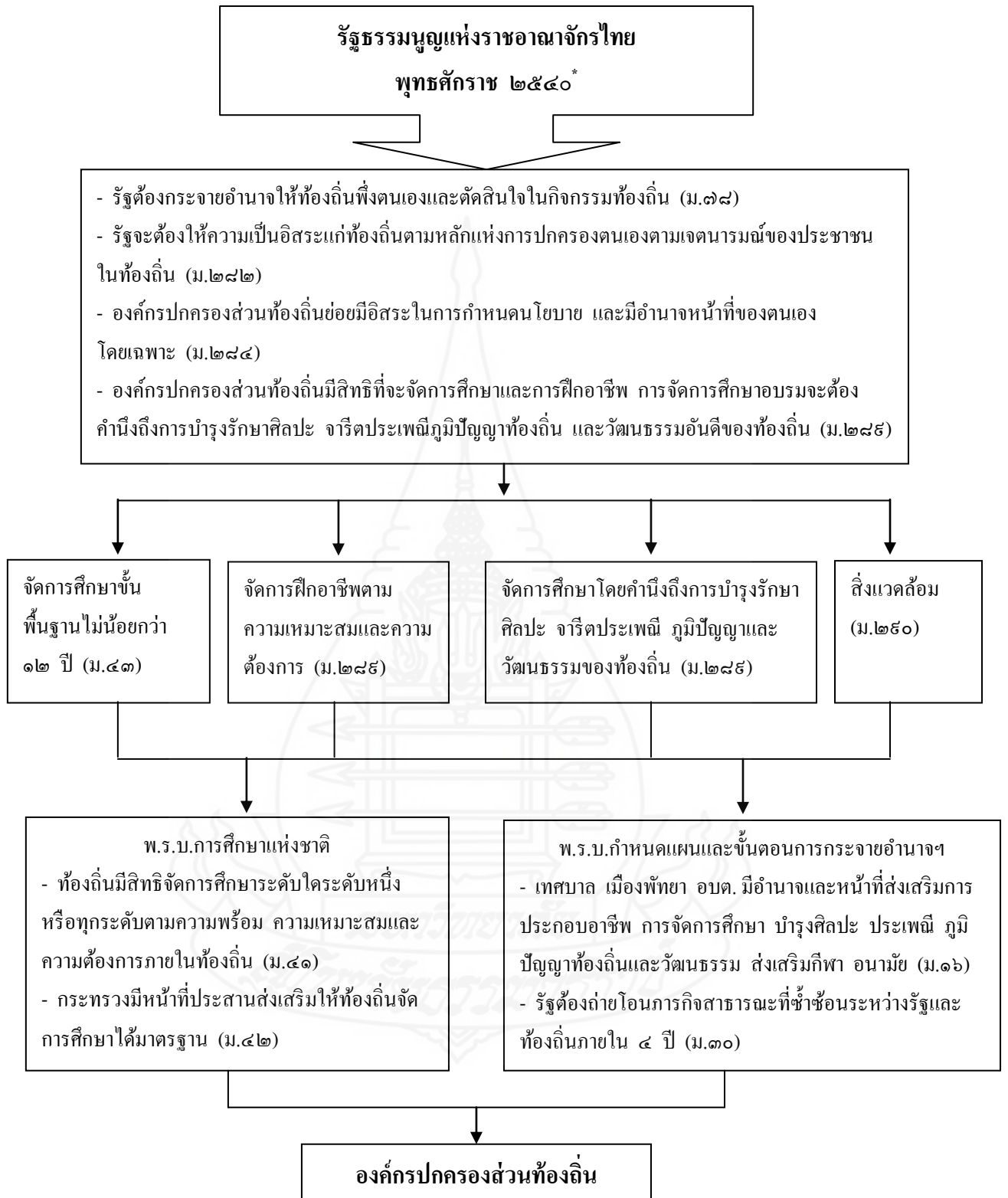
2. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วน เกี่ยวข้องก็เฉพาะในการสนับสนุนส่งเสริมให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้

3. การนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม จึงกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการ บริหารการศึกษาท้องถิ่น ดังนี้

3.1 กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมและพัฒนา ในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบาย และการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริม และช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

3.2 กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านวิชาการ มาตรฐานการศึกษา การ กำหนดหลักสูตรแกนกลาง

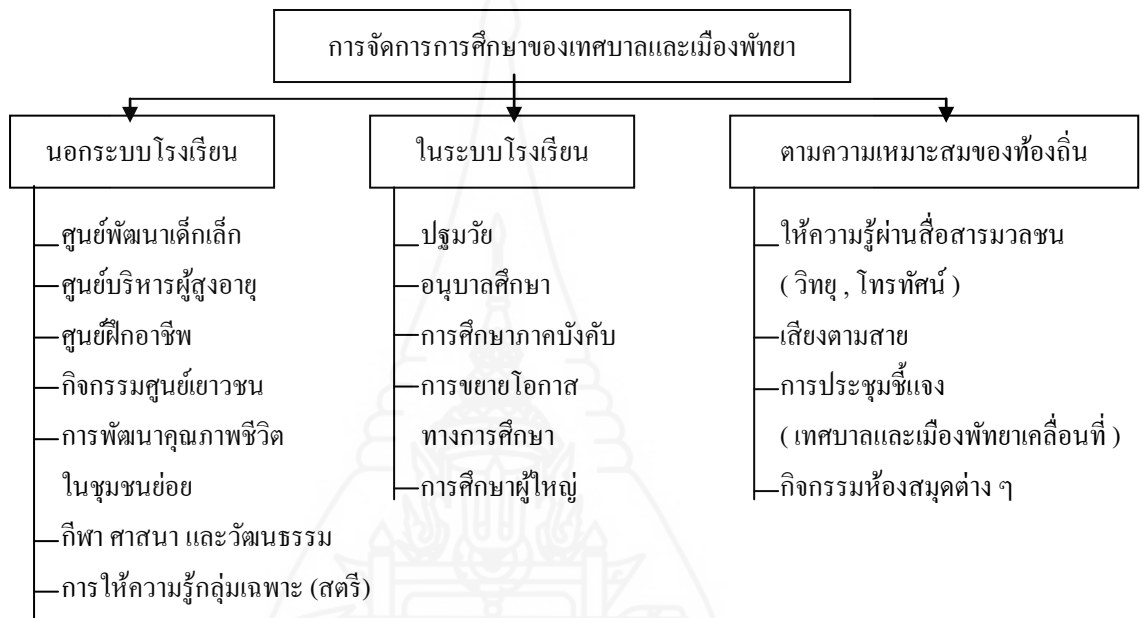
3.3 คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (กถ.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางแผน นโยบาย กำหนดมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด

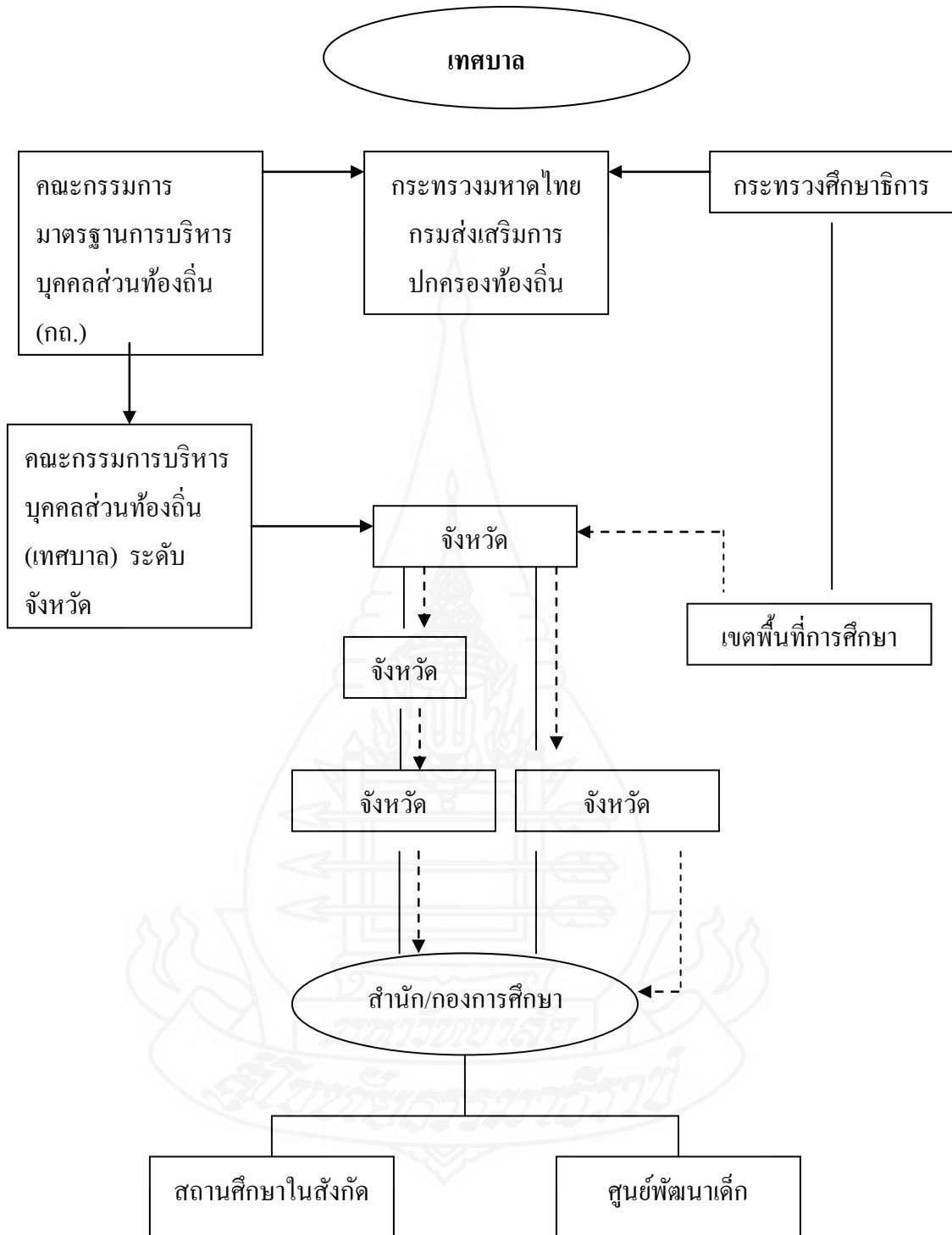
ที่มา : โชคชัย คำแหง (2548: 28)

หมายเหตุ ปัจจุบันรัฐธรรมนูญที่ใช้เป็นแม่บทในการปกครองประเทศ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แต่ผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ส่งผลให้เกิดพระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่นๆ ตามมาซึ่งยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการจัดการการศึกษาของเทศบาล และเมืองพัทยา

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2549: 21)



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่มา : โชคชัย คำแหง (2548: 36)

3.1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี

เทศบาลเป็นสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ และภารกิจในการจัดการศึกษาตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยที่นักเรียนในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องได้รับการศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพในอนาคต (กระทรวงมหาดไทย, 2549: 21)

โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกองการศึกษา เทศบาลตำบลตะลุง โดยมีนายสุกิจ สุระกำแหง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา

ภารกิจของกองการศึกษา

กองการศึกษามีหน้าที่ควบคุม ดูแลและรับผิดชอบงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศึกษาปฐมวัย งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา และงานส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมโดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีหน้าที่รับผิดชอบงานปฐมวัย งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน การศึกษานอกโรงเรียน งานการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานกิจการทางศาสนา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานขยายโอกาสทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. งานธุรการ

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณของกองหรือฝ่าย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. งานพัฒนาชุมชน

มีหน้าที่รับผิดชอบงานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานกิจการสตรีและคนชรา งานกิจการเยาวชนและรับผิดชอบงานทางด้านการจัดเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับชุมชน งานเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ ทางด้านการเกษตร อุตสาหกรรม อาชีพเสริม ฯลฯ งานทางด้านการประชาสัมพันธ์ การพัฒนาชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เป้าหมาย

1. จัดการศึกษาปฐมวัย
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การจัดการบริหารให้ความรู้ด้านอาชีพ
4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน
5. การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา

1. นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานและเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น
2. จัดกิจกรรมและส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. จัดระบบการบริหารการศึกษาและโรงเรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น และเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา

โครงการ

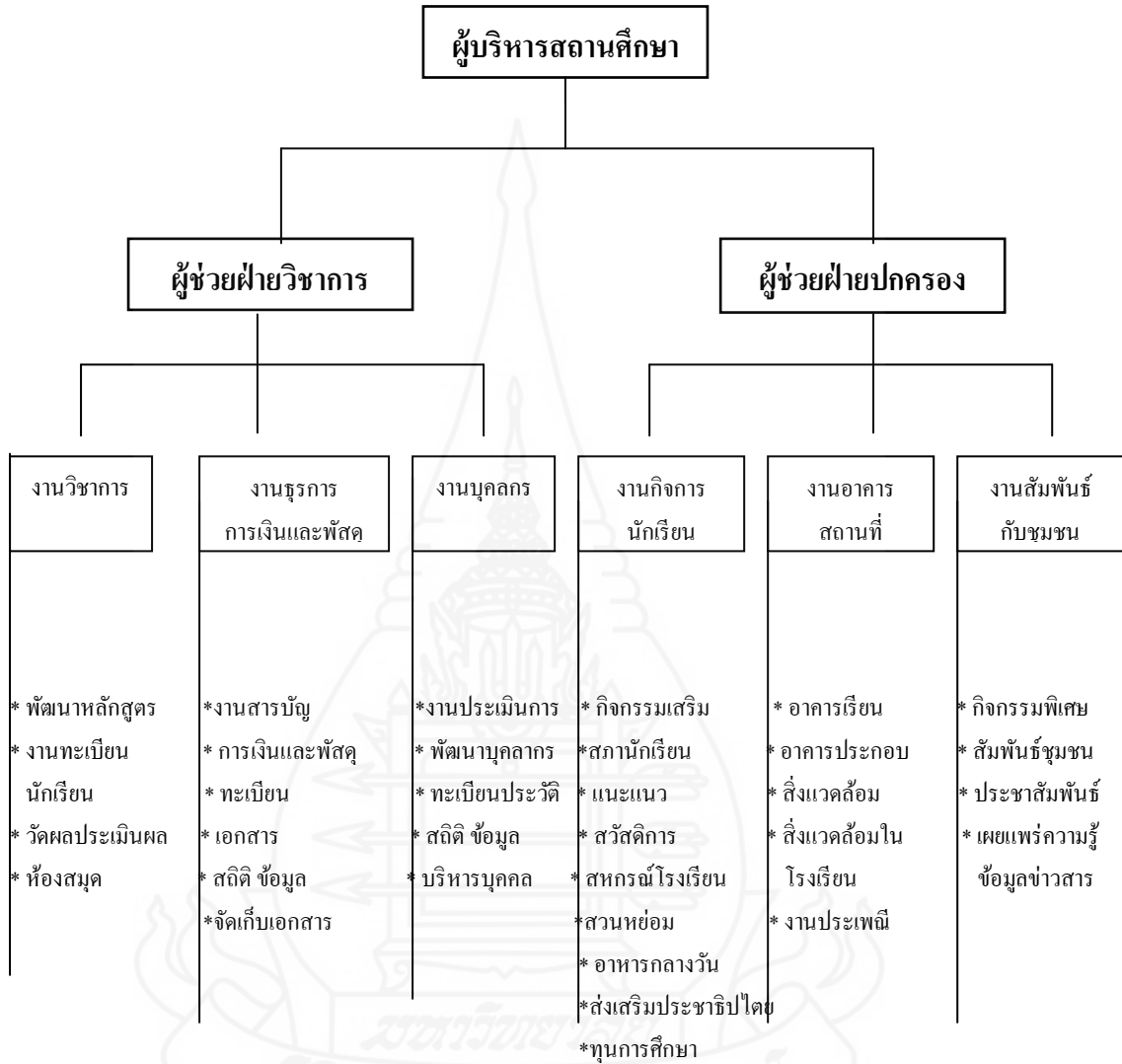
- พัฒนาการจัดการศึกษา
- พัฒนาประสิทธิภาพ การศึกษาของเทศบาล ทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน
- ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนา และตลอดจนบำรุงรักษา ศิลปจารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- จัดงานรัฐพิธี งานเทศกาลและงานประเพณีต่าง ๆ

โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน มีภารกิจในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับอนุบาลศึกษา เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลปีที่ 1 – อนุบาลปีที่ 2 และระดับประถมศึกษาเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนในเขตบริการในปีการศึกษา 2553 จำนวน 2,035 คน มีพนักงานครูเทศบาลทั้งหมด 70 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 6 คน และครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 6 คน และครูจำนวน 64 คน (สถิติพนักงานครูเทศบาล สํารวจเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2553: กองการศึกษา)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน มีการบริหารงานและการดำเนินงานโดย กองการศึกษาเทศบาลตำบลตะลุดัน อำเภอสาขานบุรี จังหวัดปัตตานี กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เทศบาลตำบลตะลุดันมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล ได้รับโอน โรงเรียนสังกัดประชาบาล ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลตะลุดัน มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดทั้งหมด 6 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุมพันธ์ พนักงานครูเทศบาล 19 คน ภารโรง 1 คน
จำนวนนักเรียนระดับปฐมวัย 36 คน ระดับอนุบาล 91 คน และระดับประถมศึกษา 406 คน โดย
นายสุเทพ เรืองเมฆ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ(พิธานอุทิศ) พนักงานครูเทศบาล 8 คน ภารโรง 1 คน
จำนวนนักเรียนระดับอนุบาล 51 คน และระดับประถมศึกษา 115 คน โดยนางผ่องศรี เกียรติภักดิ์
เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. โรงเรียนเทศบาลบ้านป่าคาติมอ พนักงานครูเทศบาล 7 คน ภารโรง 1 คน
จำนวนนักเรียนระดับอนุบาล 47 คน และระดับประถมศึกษา 113 คน โดยนางสุคนธ์ ไกรเทพ
เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. โรงเรียนเทศบาลบ้านอุเมะ พนักงานครูเทศบาล 6 คน ภารโรง 1 คน
จำนวนนักเรียนระดับอนุบาล 47 คน และระดับประถมศึกษา 113 คน โดยนายกอบแข็ง จุลนิตกุล
เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
5. โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี่ พนักงานครูเทศบาล 17 คน ภารโรง 1 คน
จำนวนนักเรียนระดับอนุบาล 103 คน ระดับประถมศึกษา 427 คน และระดับมัธยมศึกษา 56 คน
โดยนายรงค์ สิทธิพันธ์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา
6. โรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด พนักงานครูเทศบาล 13 คน ภารโรง 1 คน
จำนวนนักเรียนระดับอนุบาล 54 คน ระดับประถมศึกษา 157 คน และระดับมัธยมศึกษาจำนวน
202 คน ในระดับมัธยมโรงเรียนเปิดสอนหลักสูตรผสมผสาน โดยจัดให้มีการเรียนการสอนวิชา
สายสามัญควบคู่กับวิชาอิสลามศึกษา(หลักสูตรอับดีคาอิมะห์) โดยนายสุริยงค์ เจาะอารง เป็น
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพีน



ภาพที่ 2.7 แผนผังโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพีน

ที่มา : โรงเรียนเทศบาลบ้านอุเมะ (2553: 12)

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ มีขอบข่ายการบริหารงานภายใน
สถานศึกษาครอบคลุม 6 งาน คือ

3.2.1 งานวิชาการ

ขอบข่ายภาระงาน

- 1) จัดระบบบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
และความพร้อมของท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารเทศบาล และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา
ในระดับประเทศโดยทางโรงเรียนได้ กำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์
แผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน
- 2) มีเป้าหมายกิจกรรม ระยะเวลาการดำเนินงาน การประเมินผลการ
ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 3) มีการติดตาม นิเทศ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
ตรงสภาพความเป็นจริง
- 4) ให้บริการการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี
ทางการศึกษาเข้ามาใช้กับการเรียนการสอนอย่างถูกวิธีเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของ
ท้องถิ่น
- 5) ให้การแนะนำ แนะนำแนวทางศึกษาต่อ สอนซ่อมเสริมให้นักเรียนอย่าง
ต่อเนื่อง โดยใช้ระบบการวิจัยในชั้นเรียน เข้ามาแก้ปัญหานักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนและ
ด้านอื่น ๆ
- 6) จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ การเข้า
ร่วมแข่งขันทางด้านวิชาการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

3.2.2 งานบุคลากร

- 1) มีการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสรรหาบุคลากร
เข้าร่วมบริหารงานตามความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น
- 2) มอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมรับผิดชอบงานโรงเรียนอย่าง
เสมอภาค บุคลากรทุกคนได้รับผิดชอบงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด
ประสบการณ์ความชำนาญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 3) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการประชุม
อบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ วิชาชีพอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับสถานะการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนทุกคน เป็นการแก้ปัญหา นักเรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน และเป็นการพัฒนาผู้เรียน ตาม เป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตร สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

5) มีการจัดอบรมเทคนิคการสอนวิชาภาษาไทยขึ้นในโรงเรียน เพื่อ แก้ปัญหาและหาวิธีการการสอนภาษาไทยที่เหมาะสมกับนักเรียน 2 ภาษา ทำให้สามารถแก้ปัญหา นักเรียนอ่านหนังสือไม่ออกเขียนไม่ได้ ได้ตรงเป้าหมาย

6) สร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนบุคลากร ทั้งด้านความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน การปฏิบัติงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

7) กำกับ ติดตาม ควบคุม การรักษาระเบียบวินัย ความประพฤติของ บุคลากรให้อยู่ในระเบียบ จรรยาบรรณตามมาตรฐาน โดยการใช้ระบบการประเมินบุคคล

3.2.3 งานอาคารสถานที่

1) มีแผนและโครงการ ในการปรับปรุงอาคารเรียน เพื่อให้การจัดการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพโดยมีห้องสนับสนุนการเรียนการสอนเพียงพอ

2) มีแผนผังอาคารเรียนอย่างชัดเจน มีบุคลากรรับผิดชอบทุกอาคารเรียน ทุกห้องเรียน

3) มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ อาคารเรียน อาคารประกอบ สภาพ สิ่งแวดล้อม โดยทั่วไปในโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม มีความปลอดภัยและบรรยากาศ เอื้อต่อการ การจัดการเรียนการสอน

4) ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดให้บริเวณ โรงเรียนร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5) สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลด้านอาคารสถานที่ สภาพ สิ่งแวดล้อมให้มีใจรัก โรงเรียน เปรียบเสมือนบ้านตัวเอง

6) ให้บริการการใช้สถานที่แก่องค์กร หน่วยงานเอกชน ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนในชุมชน ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

3.2.4 งานธุรการ การเงินและวัสดุ

1) บริหารธุรการ การเงิน วัสดุ อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพตามศักยภาพ ของโรงเรียน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลในระบบงานมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงตาม ความเป็นจริง

- 2) โรงเรียนใช้แผนงานสารบรรณ การเงิน และพัสดุ สอดคล้องถูกต้องตามระเบียบ
- 3) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน และทรัพยากรที่พร้อมและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
- 4) บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบงาน มีจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการจัดระบบงานสารบรรณ สารสนเทศ ให้มีความพร้อมในการใช้งาน
- 5) มีการควบคุมการใช้พัสดุ – ครุภัณฑ์ อย่างเป็นระบบ มีทะเบียนควบคุมสื่อ มีการเบิกจ่าย จำหน่ายพัสดุ – ครุภัณฑ์ ที่ชำรุด หยิบยืมวัสดุ อุปกรณ์อย่างเป็นระบบ มีหลักฐานสามารถตรวจสอบได้
- 6) ทางด้านเอกสาร ภายในระบบงาน ให้นำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และความสะดวกรวดเร็วทางด้านข้อมูล

3.2.5 งานกิจการนักเรียน

- 1) จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกในสิ่งที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรมถูกต้องเหมาะสมและให้ได้รับประโยชน์ทางด้านวิชาการควบคู่กันไป
- 2) ส่งเสริมและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและหน่วยงานของเทศบาลเองที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาให้แก่ นักเรียน
- 3) บริการส่งเสริมนักเรียนด้านสุขภาพอนามัย โภชนาการ ตลอดจนให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะ โภชนาการต่ำ
- 4) ดึงมวลชน ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน
- 5) บริการและดำเนินงานกิจการนักเรียนอย่างเหมาะสม ทั้งถึง สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนในโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน เพื่อจะได้พัฒนานักเรียนให้เป็นคนมีเหตุผล อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข
- 7) จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย มีความยึดมั่น ถิ่นมั่นในสถาบัน ชชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมของสังคมไทย

3.2.6 งานสัมพันธ์ชุมชน

- 1) สร้างความศรัทธาต่อชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พัฒนาการศึกษาในโรงเรียน
- 2) มีแผนงานด้านสัมพันธ์ชุมชนและปฏิบัติตามแผน
- 3) ส่งเสริมให้คุณภาพ/ผลผลิตของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน
- 4) ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษา ชุมชน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
- 5) จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ กิจกรรมข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ผลการพัฒนาโรงเรียนทางด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 6) จัดให้บริการด้านอาคารสถานที่ สนามกีฬา สิ่งของเครื่องใช้เพื่อให้ชุมชนได้รับประโยชน์และเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 7) มีการติดต่อระหว่างครู – นักเรียน – ผู้ปกครองเพื่อเป็นการเชื่อมโยงรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น และนำกลับมาพัฒนาผลผลิตของโรงเรียนให้มีสภาพที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กันยามาศ ชูจีน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับสูง เมื่อจำแนกตามประเภทของแรงจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับสูง และแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร มีภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์และภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ แต่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 23.10 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สามารถร่วมกันใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์โดยมี

ค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 40.10 และสามารถเป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำโดยรวม โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.60

ทวิวรรณ อินดา (2546: 61) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษารูปได้ว่า 1) ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ 2) ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิธร อารีรักษ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวนทั้งหมด 9 ตัว ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัว ได้แก่ ด้านเงินเดือน 3) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์จากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

ทิพวรรณ โยษคลัง (2549: 61 – 64) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านความทุ่มเทมีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมาคือด้านความศรัทธา และด้านความจงรักภักดี ตามลำดับ สำหรับผลการวิจัยแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านความศรัทธา ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา 3 ลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของท่าน ท่านมีความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา ท่านภูมิใจมากที่ได้ทำงานในสถานศึกษานี้ ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็้องค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย 2) ด้านความทุ่มเท ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา 3 ลำดับแรก คือ ท่านเต็มใจและยอมสละเวลาให้กับการทำงานเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จของสถานศึกษา ท่านพยายามใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษานี้ทำให้ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงาน 3) ด้านความจงรักภักดี ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา 3 ลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ท่านทำงานอยู่นี้ ท่านอยากทำงานในสถานศึกษานี้ให้นานที่สุด ท่านมีความจงรักภักดีกับสถานศึกษาแห่งนี้มาก ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย คือ การตัดสินใจทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็ความผิดพลาดของท่าน

ทิพวรรณ สุภักดี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของระดับปฏิบัติการ โรงแรมเซ็นทรัล พลาซ่า จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บรรยากาศองค์กรความรับผิดชอบ และการจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 35.9 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่อง มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุงาน บุคลิกภาพแบบมั่นคง และการจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และด้านความมั่นคง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.4 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานสังคม มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ บรรยากาศขององค์กรด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบแสดงออก และการจูงใจ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านได้รับการพัฒนา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.1 ด้วยนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บรรยากาศขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบแสดงออก การจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และด้านความมั่นคง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วรวรรณ บุญล้อม (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.7

ศรยา มหากณานนท์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ 2) ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการใช้ความพยายาม ทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปราบปรามที่จะคงอยู่ในองค์กร และด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสพการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้น ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ

สาลินี นาคกุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านการแสดงตนต่อองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมคุณงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ธนพล พึ่งสว่าง (2553: 73 – 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ดจำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร ด้านการแสดงตนต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรตามลำดับ

5. สรุปกรอบแนวคิดในงานวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ช่างค้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) หรือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ส่วนความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (involvement) และความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (loyalty)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอเรียงตามลำดับข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลัน 6 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 70 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลัน 6 โรงเรียน จำนวน 60 คน มีวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานะ, 1973 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547: 116 – 117)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

| | | | |
|-------|-----|-----|----------------------------------|
| เมื่อ | n | แทน | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง |
| | N | แทน | ขนาดประชากร |
| | e | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเป็น .05 |

$$\text{แทนค่า } n = \frac{70}{1 + 70(.05)^2}$$

$$n = 59.57$$

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

1.2.2 **สุ่มตัวอย่าง** โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย มีขั้นตอนในการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

1) จำนวนครู ตัวแทนของแต่ละโรงเรียนดังตารางที่ 3.1
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพีน

| ลำดับที่ | โรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|--------------------------------------|---------|---------------|
| 1. | โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุมพีน | 19 | 17 |
| 2. | โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ(พิธานอุทิศ) | 8 | 6 |
| 3. | โรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตีมอ | 7 | 6 |
| 4. | โรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ | 6 | 5 |
| 5. | โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี | 17 | 15 |
| 6. | โรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด | 13 | 11 |
| | รวม | 70 | 60 |

2) สุ่มรายชื่อพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนดังกล่าว ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากให้ได้ชื่อครูที่จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 60 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพีน จังหวัดปัตตานี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ โดยกำหนดให้แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| ระดับที่ 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจมากที่สุด |
| ระดับที่ 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจมาก |
| ระดับที่ 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจปานกลาง |
| ระดับที่ 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจน้อย |
| ระดับที่ 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ โดยกำหนดให้แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

| | | |
|------------|---------|-----------------------------------|
| ระดับที่ 5 | หมายถึง | มีความผูกพันในสถานศึกษามากที่สุด |
| ระดับที่ 4 | หมายถึง | มีความผูกพันในสถานศึกษามาก |
| ระดับที่ 3 | หมายถึง | มีความผูกพันในสถานศึกษาปานกลาง |
| ระดับที่ 2 | หมายถึง | มีความผูกพันในสถานศึกษาน้อย |
| ระดับที่ 1 | หมายถึง | มีความผูกพันในสถานศึกษาน้อยที่สุด |

2.2 การสร้างเครื่องและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งสร้างตามทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของบุชานันท์ มีข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ คำถามสอดคล้องกับลักษณะของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

2.2.2 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ

2.2.3 นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายชื่อในภาคผนวก) ประเมินค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาโดยใช้แบบประเมิน IOC (Index of Congruence) ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี จำนวน 40 คน ได้ค่าความเที่ยงตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .97

2.2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 16 – 31 กรกฎาคม 2554 โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 ฉบับ โดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี และผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 60 ฉบับ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบครบถ้วนสมบูรณ์

4.2 บันทึกข้อมูลตามรหัสแล้วนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ จำแนกเป็น 4 ตอน ต่อไปนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment)

4.4 เกณฑ์ในการตัดสินผลของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ/มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ/มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ/มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ/มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ/มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

4.5 เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระดับความสัมพันธ์ได้ศึกษาเกณฑ์ของศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุขโข (2551: 70) ที่ได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หลังทดสอบ ความมีนัยสำคัญดังนี้

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์ |
|---------------------------|-------------------|
| 0.71 – 1.00 | สูง |
| 0.30 – 0.70 | ปานกลาง |
| 0.00 – 0.29 | ต่ำ |

5. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

5.1 สถิติพื้นฐานใช้การคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.3 ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสถิติค่า t

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล ตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1 – 4.10 ดังนี้



**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล
ตะลุม്പัน จังหวัดปัตตานี**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดัง
รายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| 1. ชาย | 14 | 23.3 |
| 2. หญิง | 46 | 76.7 |
| รวม | 60 | 100 |
| อายุ | | |
| 1. ต่ำกว่า 25 ปี | 0 | 0 |
| 2. 26 – 35 ปี | 21 | 35.0 |
| 3. 36 – 45 ปี | 17 | 28.3 |
| 4. 46 ปีขึ้นไป | 22 | 36.7 |
| รวม | 60 | 100 |
| สถานภาพ | | |
| 1. โสด | 15 | 25.0 |
| 2. สมรส | 40 | 66.7 |
| 3. หม้าย | 5 | 8.3 |
| 4. แยกกันอยู่ | 0 | 0 |
| รวม | 60 | 100 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| สถานภาพ | จำนวน (60 คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|---------------|--------|
| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน | | |
| 1. 1 - 5 ปี | 13 | 21.7 |
| 2. 6 - 10 ปี | 18 | 30.0 |
| 3. 11 - 20 ปี | 16 | 26.6 |
| 4. 21 ปีขึ้นไป | 13 | 21.7 |
| รวม | 60 | 100 |
| ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน | | |
| 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | 1 | 1.7 |
| 2. ปริญญาตรี | 51 | 85.0 |
| 3. ปริญญาโท | 6 | 10.0 |
| 4. อื่นๆ | 2 | 3.3 |
| รวม | 60 | 100 |
| รายได้ต่อเดือนของท่าน | | |
| 1. 5,000 – 10,000 บาท | 14 | 23.3 |
| 2. 10,001 – 15,000 บาท | 23 | 38.4 |
| 3. 15,001 – 20,000 บาท | 5 | 8.3 |
| 4. 20,001 บาทขึ้นไป | 18 | 30.0 |
| รวม | 60 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.70) เพศชาย (ร้อยละ 23.30) อายุ 46 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 36.70) รองลงมาอายุ 25 – 35 ปี (ร้อยละ 35.00) และอายุ 36 – 45 ปี (ร้อยละ 28.30) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 66.70) รองลงมาคือสถานภาพโสด (ร้อยละ 25.00) และมีสถานภาพหม้าย (ร้อยละ 8.30) ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี (ร้อยละ 30.00) รองลงมา 11 – 20 ปี (ร้อยละ 26.60) ประสบการณ์ 1 – 5 ปี (ร้อยละ 21.70) และประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 21.70) ระดับการศึกษาของครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.00) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 10.00) การศึกษาระดับอื่น ๆ (ร้อยละ 3.30) และการศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 1.70) ครูส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 38.40) รองลงมา มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 30.00) รายได้ 5,000 – 10,000 บาท (ร้อยละ 23.30) และรายได้ 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 8.30)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้าน

| ข้อ | ด้าน | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|---------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | แรงจูงใจด้านการอยู่รอด | 3.58 | .51 | มาก |
| 2. | แรงจูงใจด้านกรมีความสัมพันธ์ทางสังคม | 3.82 | .55 | มาก |
| 3. | แรงจูงใจด้านการเจริญก้าวหน้าและเติบโต | 3.61 | .51 | มาก |
| | รวม | 3.67 | .48 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยมีแรงจูงใจในด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและเติบโต ($\bar{X} = 3.61$) และด้านความต้องการอยู่รอด ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

สำหรับการพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี ในแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3 – 4.5

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู
เทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการอยู่รอด
จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อที่ | รายการ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ | 3.30 | .85 | ปานกลาง |
| 2. | ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและ สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ จนเกษียณอายุ | 3.57 | .85 | มาก |
| 3. | ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น อยู่เสมอ | 4.10 | .57 | มาก |
| 4. | ท่านพอใจงานที่ได้รับมอบหมาย และจะปฏิบัติงาน โดยใช้ดุลยพินิจ ในการตัดสินใจเอง | 4.07 | .66 | มาก |
| 5. | ท่านมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณใน การตัดสินใจและผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน | 3.75 | .82 | มาก |
| 6. | ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน การกำหนดนโยบายบริหารการศึกษา ซึ่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ | 3.23 | .75 | ปานกลาง |
| 7. | ทุกคนในสถานศึกษา ได้รับความเสมอภาค ในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ | 3.52 | .87 | มาก |
| 8. | ท่านมีห้องพัสดุ ห้องปฏิบัติการ และ เครื่องใช้สำนักงาน ไว้คอยอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน | 3.63 | .92 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--------|-----------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 9. | ท่านพอใจในสิ่งที่ได้รับสวัสดิการจากสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงาน | 3.15 | .95 | ปานกลาง |
| 10. | ท่านได้รับความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา | 3.47 | .87 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.58 | .51 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการอยู่รอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านพอใจงานที่ได้รับมอบหมายและจะปฏิบัติงาน โดยใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเอง ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านพอใจในสิ่งที่ได้รับสวัสดิการจากสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี มีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา | 3.68 | .77 | มาก |
| 2. | ท่านมีความภาคภูมิใจ ยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่า ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ | 4.08 | .65 | มาก |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 3. | ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | 3.77 | .70 | มาก |
| 4. | ท่านพอใจในสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม | 3.88 | .74 | มาก |
| 5. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในสถานศึกษา | 3.85 | .76 | มาก |
| | รวม | 3.82 | .55 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านมีความภาคภูมิใจยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่า ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ท่านพอใจในสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี มีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู
เทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการความก้าวหน้า
และเจริญเติบโต จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อที่ | รายการ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น | 3.63 | .94 | มาก |
| 2. | ท่านพอใจกับระบบการแข่งขันที่มีระเบียบและหลักเกณฑ์ เมื่อคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.45 | .72 | ปานกลาง |
| 3. | ท่านเชื่อว่าความสามารถและผลงานของท่านจะส่งเสริมให้ท่านได้รับความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพ | 3.78 | .59 | มาก |
| 4. | ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจในการดูแลรับผิดชอบภารกิจที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาอยู่เสมอ | 3.62 | .78 | มาก |
| 5. | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงด้วยดี | 3.58 | .74 | มาก |
| 6. | ท่านมีหน้าที่และงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้มีกำลังใจและไม่เบื่อหน่ายกับการปฏิบัติหน้าที่ | 3.80 | .66 | มาก |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 7. | ท่านได้รับการชื่นชม และการกล่าวถึง จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ บุคลากรภายนอกสถานศึกษา และ ได้นำไปเป็นแบบอย่างอยู่เสมอ | 3.40 | .74 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.61 | .51 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีหน้าที่และงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้มีกำลังใจและไม่เบื่อหน่ายกับการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าความสามารถและผลงานของท่านจะส่งเสริมให้ท่านได้รับความสำเร็จมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับการชื่นชม และการกล่าวถึงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา และได้นำไปเป็นแบบอย่างอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.40$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้าน

| ข้อ | ด้าน | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|-----|---------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร | 4.03 | .46 | มาก |
| 2. | ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | 4.13 | .54 | มาก |
| 3. | ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ | 4.04 | .53 | มาก |
| | รวม | 4.07 | .46 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) โดยมีความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.04$) และด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

สำหรับการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี ในแต่ละด้าน จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7 – 4.9

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ท่านเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของท่าน ซึ่งมีความผูกพันทางจิตใจ | 4.00 | .55 | มาก |
| 2. | ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ | 4.35 | .55 | มาก |
| 3. | ท่านมักพูดกับเพื่อนๆ เสมอว่าสถานศึกษา แห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดี แม้ว่าท่านมีความคิด จะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ แล้วเป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้ | 3.82 | .70 | มาก |
| 4. | เมื่อสถานศึกษาของท่านมีปัญหา ท่านจะรีบ แก้ไขปัญหานั้นเหมือนเป็นปัญหาของท่าน | 3.82 | .62 | มาก |
| 5. | ท่านมีความสุขที่จะใช้ชีวิตในการทำงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้ | 4.03 | .71 | มาก |
| 6. | เมื่อมีใครกล่าวถึงสถานศึกษาของท่านใน ทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขให้ถูกต้อง ทันที | 4.15 | .63 | มาก |
| | รวม | 4.03 | .46 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือเมื่อมีใครกล่าวถึงสถานศึกษาของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขให้ถูกต้องทันที ($\bar{X} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมักพูดกับเพื่อนๆ เสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นที่ทำงาน

ที่ดี แม้ว่าท่านมีความคิดจะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้ ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ด้านความเกี่ยวข้องพันกับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อที่ | รายการ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา | 4.23 | .65 | มาก |
| 2. | ท่านได้พัฒนางาน มีการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ | 3.93 | .69 | มาก |
| 3. | ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันหรือวันหยุดอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา | 4.03 | .78 | มาก |
| 4. | ท่านได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ถึงแม้ไม่มีใครเฝ้าดูอยู่ก็ตาม | 4.23 | .62 | มาก |
| 5. | ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่ยอมหยุดจนกว่างานนั้นจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม | 4.15 | .58 | มาก |
| 6. | ท่านมีความภูมิใจและมีความสุข เมื่อได้ใช้ความพยายามแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่ | 4.20 | .66 | มาก |
| | รวม | 4.13 | .54 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล ตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ถึงแม้ไม่มีใครเฝ้าดูอยู่ก็ตาม ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้พัฒนา มีการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | รายการ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1. | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดไป | 4.13 | .79 | มาก |
| 2. | ท่านจะปฏิบัติหน้าที่กับสถานศึกษาแห่งนี้ เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าสถานศึกษาอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า | 3.50 | .73 | มาก |
| 3. | ท่านพร้อมจะทำงานทุกอย่าง เพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้ มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป | 4.25 | .63 | มาก |
| 4. | ท่านผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา | 4.27 | .58 | มาก |
| 5. | ท่านไม่เคยนำวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษาไปใช้เป็นส่วนตัวเลย | 3.93 | 1.09 | มาก |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 6. | ท่านทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง แม้ว่าจะต้องทำงานหนัก ก็ตาม | 4.18 | .68 | มาก |
| | รวม | 4.04 | .53 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล ตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมจะทำงานทุกอย่าง เพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้ มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของ สังคมและชุมชนตลอดไป ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านจะปฏิบัติหน้าที่กับ สถานศึกษาแห่งนี้เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าสถานศึกษาอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี

| แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------|
| | ความแนบแน่น เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน | ความเกี่ยวพัน กับองค์กร | ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ | โดยรวม |
| | r | r | r | r |
| ความต้องการอยู่รอด | .42** | .38** | .38** | .44** |
| ความต้องการมีความ สัมพันธ์ทางสังคม | .53** | .37** | .40** | .48** |
| ความต้องการเจริญ ก้าวหน้าและเติบโต | .44** | .41** | .37** | .45** |
| โดยรวม | .50** | .42** | .41** | .49** |

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .49 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการอยู่รอด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .44 เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (r = .42) รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (r = .38) และด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (r = .38) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .48 เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (r = .53) รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (r = .40) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (r = .37) ตามลำดับ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและเติบโต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .45 เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (r = .44) รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (r = .41) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (r = .37) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง บัน จังหวัดปัตตานี

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในสถานศึกษาของครู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง บัน จังหวัดปัตตานี

1.1.3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง บัน จังหวัดปัตตานี

1.2 วิธีดำเนินการการศึกษา

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง บัน จำนวน 60 คน จำแนกเป็นพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุง บัน จำนวน 17 คน โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ (พิธานอุทิศ) จำนวน 6 คน โรงเรียนเทศบาลบ้านปาตาดิมอ จำนวน 6 คน โรงเรียนเทศบาลบ้านอุเมะ จำนวน 5 โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหิ จำนวน 15 คน และโรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด จำนวน 11 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .97

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการในระหว่างวันที่ 16 – 31 กรกฎาคม 2554 แบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 60 ฉบับ ได้รับคืน 60 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1.3.1 พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและเติบโต และด้านความต้องการอยู่รอด ตามลำดับ

1.3.2 พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามลำดับ

1.3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง ($r = .49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี มีประเด็นที่น่ามาอภิปราย ดังนี้

2.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

พนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.1 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอยู่รอด จำแนกตามรายชื่อ พบว่า พนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี จำแนกรายชื่อส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ การได้รับความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายบริหารการศึกษา ซึ่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับสวัสดิการจากสถานศึกษา เช่น การศึกษาบุตร การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า สถานการณ์ปัจจุบันพนักงานครูเทศบาลต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้องและความปลอดภัย ในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ในการพิจารณารับเงินเดือนถือว่าฐานะและความมั่นคงของอาชีพมีความสำคัญและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เพราะพนักงานครูเทศบาลส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงมากที่สุด การที่ได้มีโอกาสทำงานตรงตามความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงาน รวมทั้งมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2.1.2 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และเจริญเติบโต จำแนกตามรายชื่อ พบว่า พนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี จำแนกรายชื่อส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การได้รับการชื่นชม และการกล่าวถึงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรนอกสถานศึกษา และได้นำไปเป็นแบบอย่างเสมอ ความพึงพอใจกับระบบการแข่งขันที่มีระเบียบและหลักเกณฑ์ เมื่อคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า การยอมรับนับถือปริมาณงานและงานที่รับผิดชอบ การแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถ เปิดโอกาสให้พนักงานครูเทศบาลมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งความรู้ความคิดใหม่ๆ ที่ได้รับจากการพัฒนานั้น จะส่งผลทำให้พนักงานครูเทศบาลสามารถยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กรได้

2.1.3 การศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยามาศ ชูจีน (2546: 39) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีวรรณ อินดา (2546: 61) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในสถานศึกษาของครู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

พนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.1 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ จำแนกตามรายชื่อ พบว่า พนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี จำแนกรายชื่อมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่กับสถานศึกษาแห่งนี้เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าสถานศึกษาอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า การมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.2.2 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร พบว่า พนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี จำแนกรายชื่อมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อสถานศึกษามีปัญหา จะรีบแก้ไขปัญหาเสมือนเป็นปัญหาของท่าน และมักจะพูดคุยกับเพื่อนๆ เสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดี แม้ว่าจะมีความคิดจะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้ การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า การปฏิบัติงานมีโอกาสพบปะพูดคุยติดต่อประสานงานกันกับบุคคลหลายหน่วยงาน จึงเกิดความคุ้นเคยกันหรือทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

การศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีวรรณ อินดา (2546: 61) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทิพวรรณ โยษคลัง (2549: 61 – 64) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โดยภาพรวมครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สรยา มหาณานนท์ (2551: บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า อาจเนื่องมาจากพนักงานครูเทศบาลสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จแล้วสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงาน ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และการเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพนักงานครูเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยเหล่านี้มาก จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์กร จงรักภักดีและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และไม่ต้องการที่จะลาออกจากงานหรือไปจากองค์กร

การศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีวรรณ อินดา (2546: 61) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549: บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะใดก็ตามจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มความสัมพันธให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่องให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและเติบโตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อบางรายการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารในสถานศึกษาควรสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงสูงขึ้นด้วย

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอยู่รอด

(1) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับสวัสดิการจากสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ใช่สถานศึกษาจะแก้ไขได้ด้วยตนเอง แต่สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและจัดสวัสดิการให้ดีขึ้นได้ เพื่อให้พนักงานครูเทศบาลมีความรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการที่ดียิ่งขึ้น เช่น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้รับความรู้และนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ควรให้ความช่วยเหลือในรูปแบบสวัสดิการให้กู้ยืมเงินโดยเสียดอกเบี้ยต่ำ จัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงานครูเทศบาล ตลอดจนมีการเร่งรัดวิธีปฏิบัติในการเบิกจ่ายให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เป็นต้น ซึ่งวิธีการต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานครูมีความรู้สึกพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้นด้วย

(2) ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายบริหารการศึกษา ซึ่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลได้รับทราบว่า พวกเขามีอิสระในการตัดสินใจ เป็นเจ้านายตนเอง ไม่มีบุคคลคอยตรวจสอบงานที่พวกเขาทำ และหางานที่พนักงานครูเทศบาล ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเป็นงานที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กรก็จะทำให้พนักงานครูเทศบาล มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้มากขึ้น

(3) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ช่วยเหลือแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากลำบาก ควรตระหนักถึงความสำคัญ จะต้องติดตามสำรวจ ความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พิจารณาค่าตอบแทนสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลให้ดีขึ้นได้ และทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

(4) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับความปลอดภัยในการเดินทางไป ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมในการ ให้บริการ ชี้แจง ทำความเข้าใจให้พนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาได้รับทราบมาตรการในการ ดูแลความปลอดภัย จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานและปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้มีความเป็นระเบียบและความสะอาดเรียบร้อยก็จะทำให้พนักงานครูเทศบาลรู้สึก ปลอดภัยและอุ่นใจมากขึ้น

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและ

เจริญเติบโต

(1) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการชื่นชม และการกล่าวถึงจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา และได้นำไปเป็นแบบอย่างอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญ สนับสนุน ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลต่อ การปฏิบัติงาน เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือตามที่องค์กรตั้งไว้ ตลอดจน เผยแพร่ผลงานให้ทราบกันอย่างทั่วถึง และด้วยความเสมอภาค ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

(2) ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจกับระบบการแข่งขันที่มีระเบียบและ หลักเกณฑ์ เมื่อคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้พนักงานครูเทศบาล ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นตามลักษณะหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปาน กลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญ เปิดโอกาสสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลได้

พัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโต

3.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารในสถานศึกษาควรสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลได้รับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ในระดับที่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบันมากขึ้นด้วย

1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติหน้าที่กับสถานศึกษาแห่งนี้เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าสถานศึกษาอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า อยู่ในระดับมากแต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้วยการปลูกฝังการยอมรับ และความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา โดยการส่งพนักงานครูเทศบาลไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานครูเทศบาลรู้สึกว่าการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จะทำให้พนักงานครูเทศบาลรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา และไม่อยากจะละทิ้งสถานศึกษาไป

2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อสถานศึกษามีปัญหา จะรีบแก้ไขปัญหาเสมือนเป็นปัญหาของท่าน และมักจะพูดกับเพื่อนๆ เสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดี แม้ว่าจะมีความคิดจะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้ อยู่ในระดับมากแต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกัน เป็นการประสานความคิดกำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสร้างความรู้สึกรู้สึกว่า ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรในด้านต่างๆ รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจเพื่อทำให้พนักงานครูเทศบาลรู้สึกถึงคุณค่าหรือศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้พนักงานครูเทศบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

3.1.3 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ พบว่า ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตกับด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ ในการสร้างความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนคุณภาพในการทำงานด้านอื่นๆ เช่น ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหารก็ควรพิจารณาประกอบด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

3.2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน จังหวัดปัตตานีเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษา เรื่องของพฤติกรรมของครู ที่มีผลต่อแรงจูงใจ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกับแรงจูงใจว่าพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือไม่เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยมาศ ชูจีน (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กองการศึกษา (2552) “คำสั่งให้โอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล” (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2552)
ปัตตานี เทศบาลตำบลตะลุบัน
- _____ (2553) “คำสั่งให้โอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล” (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2553)
ปัตตานี เทศบาลตำบลตะลุบัน
- _____ (2553) “สถิติพนักงานครูเทศบาล” (สำรวจเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2553) ปัตตานี
เทศบาลตำบลตะลุบัน
- จิรประภา อัครบวร (2549) “บทสัมภาษณ์พิเศษ” วารสารข้าราชการ ปีที่ 51 ฉบับที่ 3 (พ.ค. – มิ.ย.)
- ทิพวรรณ สุภักดิ์ (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท โรงแรม
เซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิพวรรณ โอษคลัง (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ทวิวรรณ อินดา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- โชคชัย คำแหง (2548) “ประมวลสาระสำคัญจากยุทธศาสตร์การศึกษาชาติสู่การจัดการศึกษา
ท้องถิ่น” กรุงเทพมหานคร รุ่งศิลป์การพิมพ์
- ชนพล พิงสว่าง (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอินเตอร์
เนชั่นฟู๊ดจำกัด อำเภอนะจะ จังหวัดสงขลา” สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- นรา สมประสงค์ (2552) “การจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6 หน้า 118 – 157 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- โรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ (2553) *แผนปฏิบัติงานประจำปี 2553* (16 พฤษภาคม 2553 – 31 มีนาคม 2554) ปัตตานี ฝ่ายวิชาการ
- มหาดไทย (2549) “กระทรวง ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ การบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น” กรุงเทพมหานคร ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด เขตจตุจักร กระทรวงมหาดไทย
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์ (2547) “ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์” พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- วรวรรณ บุญล้อม (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุขโข (2551) “การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย” พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศิธร อารีรักษ์ (2549) “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สรยา มหากณานนท์ (2551) “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- สาลินี นาคกุล (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อิสรากรณ์ รัตนคช (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี” รายงานวิจัย กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Alderfer, Clayton, P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.

Buchanan, Bruce. (1974). “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work” *Administrative Science Quarterly*.

Eisenberger, R. and others. (1990). “Perceived Organization Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation” *Journal of Applied Psychology* 75, 11.

Kast, Fremont E. and Rosenzweig, Jame E. (1985). *Organization and Management : A System and Contingency Approach*. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill Book.

Marsh, Robert, and Mannari, Hiroshi. (1979). “Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly* 22, 8.

Mitchell. Terrence R., and Larson, Jane R., Jr.(1987). *People in Organization : An Introduction to Organization Behavior*. 3rd ed. Singapore : McGraw-Hill international Editions.

Porter, Lyman W. Lawer , Edward E. ; and Hackman, Richard M. (1975). *Behavior in Organization*. New York: McGraw-Hill.

Steers, Richard M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organization Commitment.” *Administrative Science*.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

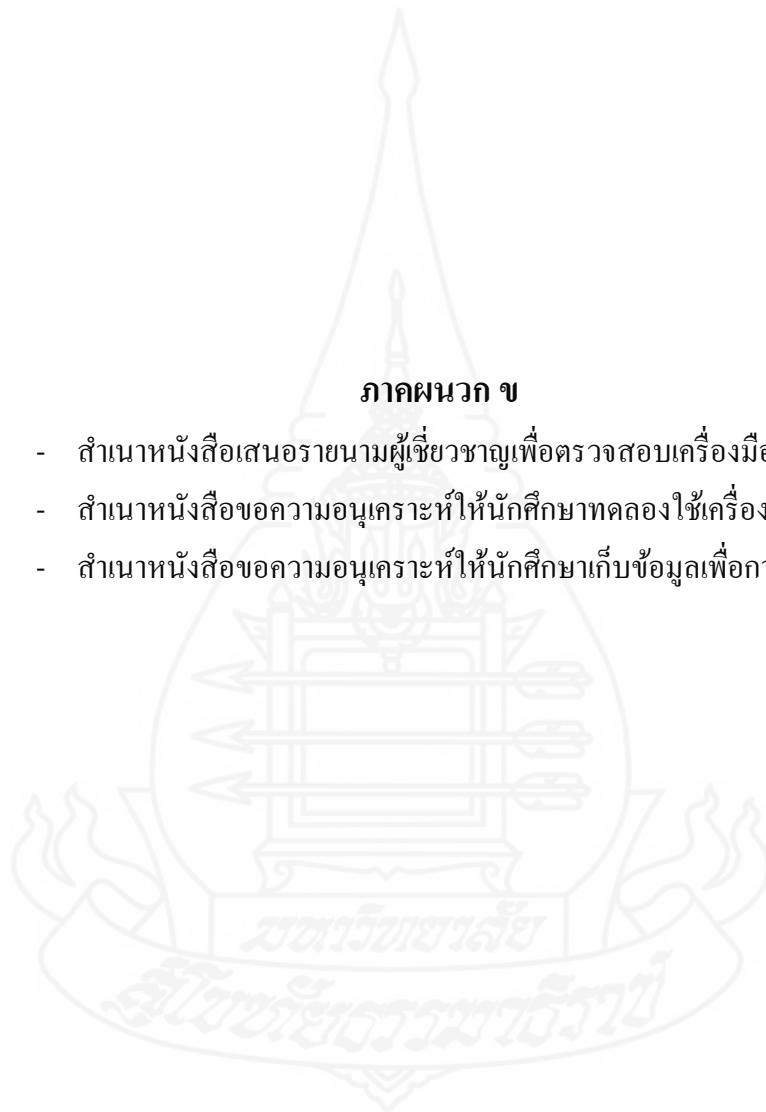


รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ชื่อ นายประหยัด สุขจี
 สถานที่ทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
 วุฒิการศึกษา กษ.ม.(บริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
 ประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปี
2. ชื่อ นายเสรี ชีตอโรแม
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวังกะพ้อพิทยาคม อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 วิทยาเขตปัตตานี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการ ด้านการบริหารจัดการการศึกษา
 ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปี
3. ชื่อ นายตูวันอารง ยีบากา
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)
 ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการ
 ประสบการณ์ในการทำงาน 14 ปี
4. ชื่อ นางสาวนิรามย์ นิเดร์หะ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
 วุฒิการศึกษา กษ.ม. (การวัดผลและวิจัยการศึกษา)
 ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการ
 ประสบการณ์ในการทำงาน 14 ปี
5. ชื่อ นางสาวปรีชา หมัดอาหลี
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดสถิตยัษฐธาร
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)
 ตำแหน่ง ครู คศ.2 โรงเรียนวัดสถิตยัษฐธาร
 ประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปี

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือเสนอรายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประหยัด สุขขี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวครุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเสรี ยีตอโรแม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวครุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายควันอารง ยีปาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวครุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุดัน จังหวัดปัตตานี ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวนิรมัย นิเดร์หะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวครุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศษ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวปรียา หมัดอาหลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวครุณี ปูเต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบอกมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดตานีสันติสุข)

ด้วยนางสาวครูฉิม ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาลี้กักเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยผู้ศึกษาจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2554 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 1 (บ้านจะบังติกอ)

ด้วยนางสาวครูฉนิ ปูเต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยผู้ศึกษาจะขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2554 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง เครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจาก ท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุมพันธ์

ด้วยนางสาวดรุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านตะลุมพันธ์ สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ

ด้วยนางสาวดรุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านปากน้ำ สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตาดิมอ

ด้วยนางสาวดรุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตาดิมอ สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ

ด้วยนางสาวดรุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี่

ด้วยนางสาวดรุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี่ สังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 217

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด

ด้วยนางสาวดรุณี ปู่เต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลบ้านบางตาหยาด สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2554 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร. 0-2503-3566-7

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม



ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

| ข้อ ที่ | ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | ผล |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|---|---|---|-----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | ด้านความต้องการอยู่รอด | | | | | | | | |
| 1. | ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและหน้าที่ รับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ที่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและ สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ จนเกษียณอายุ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น อยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | ท่านพอใจงานที่ได้รับมอบหมาย และจะ ปฏิบัติงาน โดยใช้ดุลยพินิจในการ ตัดสินใจเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | ท่านมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการ ตัดสินใจและผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน การกำหนดนโยบายบริหารการศึกษา ซึ่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | ทุกคนในสถานศึกษา ได้รับความเสมอ ภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | ผล |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|---|---|---|-----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 8. | ท่านมีห้องพักรู ห้องปฏิบัติการ และ เครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | ท่านพอใจในสิ่งที่ได้รับสวัสดิการจาก สถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | ท่านได้รับความปลอดภัยในการเดินทางไป ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ด้านความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 11. | บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตร ต่อกันเป็นอย่างดี มีโอกาสรับทราบ ปัญหาในการทำงานและได้แสดงความ คิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 12. | ท่านมีความภาคภูมิใจ ยินดีและเต็มใจ ให้ใครๆ ทราบว่า ท่านปฏิบัติงานอยู่ใน สถานศึกษาแห่งนี้ | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 13. | ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจาก งานในแต่ละวัน สามารถแบ่งเวลาใน การทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลา สำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่าง เหมาะสม | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 14. | ท่านพอใจในสถานศึกษาที่ให้ความ ร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อจัดกิจ กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน สาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | ผล |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|---|---|---|-----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 15. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ แนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และได้รับการยอมรับจากบุคลากร ภายในสถานศึกษา ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และเติบโต | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | ตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานมี ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีโอกาสได้รับ ความรู้เพิ่มเติม เช่น การอบรม ศึกษา งาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. | ท่านพอใจกับระบบการแข่งขันที่มี ระเบียบและหลักเกณฑ์ เมื่อคุณสมบัติ และประสบการณ์มากพอ ที่ได้รับการ สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | ท่านเชื่อว่าความสามารถและผลงานของ ท่านจะส่งเสริมให้ท่านได้รับ ความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมคิดและ ตัดสินใจในการดูแลรับผิดชอบภารกิจที่ สำคัญๆ ของสถานศึกษาอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ ปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในการ แก้ไขปัญหาให้ลุล่วงด้วยดี | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | ผล |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|---|---|---|-----|-------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 21. | ท่านมีหน้าที่และงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้มีกำลังใจและไม่เบื่อหน่ายกับการปฏิบัติหน้าที่ | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 22. | ท่านได้รับการชื่นชม และการกล่าวถึงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา และได้นำไปเป็นแบบอย่างอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| | ด้านความแน่นอนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ | | | | | | | | |
| 1. | ท่านเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของท่าน ซึ่งมีความผูกพันทางจิตใจ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.060 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านมักพูดกับเพื่อนๆ เสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดี แม้ว่าท่านมีความคิดจะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | เมื่อสถานศึกษาของมีปัญหา ท่านจะรีบแก้ไขปัญหาเสมือนเป็นปัญหาของท่าน | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 5. | ท่านมีความสุขที่จะใช้ชีวิตในการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | .60 | ใช้ได้ |
| 6. | เมื่อมีใครกล่าวถึงสถานศึกษาของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขให้ถูกต้องทันที | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | ผล |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|---|---|---|-----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร | | | | | | | | |
| 7. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | ท่านได้พัฒนางาน มีการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันหรือวันหยุดอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 10. | ท่านได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ถึงแม้ไม่มีใครเฝ้าดูอยู่ก็ตาม | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 11. | ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่ยอมหยุดจนกว่างานนั้นจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 12. | ท่านมีความภูมิใจและมีความสุข เมื่อได้ใช้ความพยายามแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ | | | | | | | | |
| 13. | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดไปตลอดไป | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .60 | ใช้ได้ |

| ข้อ ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | ผล |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---|---|---|---|-----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 14. | ท่านจะปฏิบัติหน้าที่กับสถานศึกษาแห่งนี้เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าสถานศึกษาอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |
| 15. | ท่านพร้อมจะทำงานทุกอย่าง เพื่อให้สถานศึกษาแห่งนี้ มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | ท่านผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดี เมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. | ท่านไม่เคยนำวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษาไปใช้เป็นส่วนตัวเลย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | ท่านทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง แม้ว่าจะต้องทำงานหนักก็ตาม | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | .80 | ใช้ได้ |

ค่า IOC = 0.91

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอปัตตานี” จึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีข้อมูลในการวางแผนดำเนินงาน และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้สำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอปัตตานี

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอปัตตานี

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอปัตตานี

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

(นางสาวครุณี ปู่เต๊ะ)

แขนงบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา กรุณาเลือกตอบที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (E R G)
ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต
- 2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม
- 3) ความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุชนันท์
(Buchanan) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ความแน่นอนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
- 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร
- 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 26 – 35 ปี

() 36 - 45 ปี

() 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย

() แยกกันอยู่

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() อื่นๆ

6. รายได้ต่อเดือนของท่าน

() 5,000 – 10,000 บาท

() 10,001 – 15,000 บาท

() 15,001 – 20,000 บาท

() 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยท่านอ่านข้อความในกระทงคำถามต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบให้ตรงกับระดับความเห็น กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้สุคน้อยที่สุด

| ข้อ. | สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 1. | ด้านความต้องการอยู่รอด ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ | | | | | | |
| 2. | ท่านสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสามารถ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้จน เกษียณอายุ | | | | | | |
| 3. | ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการและ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอ | | | | | | |
| 4. | ท่านพอใจงานที่ได้รับมอบหมาย และจะ ปฏิบัติงาน โดยใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ เอง | | | | | | |
| 5. | ท่านมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการ ตัดสินใจและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน | | | | | | |

| ข้อ. | สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 6. | ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายบริหารการศึกษา ซึ่งมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ | | | | | | |
| 7. | ทุกคนในสถานศึกษา ได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ | | | | | | |
| 8. | ท่านมีห้องพักรู ห้องปฏิบัติการ และเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวกในการทำงาน | | | | | | |
| 9. | ท่านพอใจในสิ่งที่ได้รับสวัสดิการจากสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงาน | | | | | | |
| 10. | ท่านได้รับความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา | | | | | | |
| 11. | ด้านความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี มีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา | | | | | | |
| 12. | ท่านมีความภาคภูมิใจ ยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่า ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | | |
| 13. | ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | | | | | | |

| ข้อ. | สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 14. | ท่านพอใจในสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน สาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม | | | | | | |
| 15. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในสถานศึกษา | | | | | | |
| 16. | ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและเติบโต ตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ในหน้าที่ มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น | | | | | | |
| 17. | ท่านพอใจกับระบบการแข่งขันที่มีระเบียบและหลักเกณฑ์ เมื่อคุณสมบัติและประสบความสำเร็จมากพอ ที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | | |
| 18. | ท่านเชื่อว่าความสามารถและผลงานของท่านจะส่งเสริมให้ท่านประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | | |
| 19. | ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจในการดูแลรับผิดชอบภารกิจที่สำคัญๆ ของสถานศึกษาอยู่เสมอ | | | | | | |

| ข้อ. | สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 20. | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงด้วยดี | | | | | | |
| 21. | ท่านมีหน้าที่และงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้มีกำลังใจและไม่เบื่อหน่ายกับการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | | |
| 22. | ท่านได้รับการชื่นชม และการกล่าวถึงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา และได้นำไปเป็นแบบอย่างอยู่เสมอ | | | | | | |



ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของท่านที่มีต่อสถานศึกษา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความผูกพัน
ในสถานศึกษา โดยท่านอ่านข้อความในกระทงคำถามต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบให้ตรงกับระดับ
ความเห็น กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้สุคน้อยที่สุด

| ข้อ. | สภาพความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 1. | ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร ท่านเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว สถานศึกษาเป็น ส่วนหนึ่งของท่าน ซึ่งมีความผูกพันทางจิตใจ | | | | | | |
| 2. | ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ | | | | | | |
| 3. | ท่านมักพูดคุยกับเพื่อนๆ เสมอว่าสถานศึกษาแห่งนี้ เป็นที่ทำงานที่ดี แม้ว่าท่านมีความคิดจะลาออก มากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นสิ่งที่ ยากที่จะเป็นจริงได้ | | | | | | |
| 4. | เมื่อสถานศึกษาของท่านมีปัญหา ท่านจะรีบ แก้ไขปัญหาเสมือนเป็นปัญหาของท่าน | | | | | | |
| 5. | ท่านมีความสุขที่จะใช้ชีวิตในการทำงานใน สถานศึกษาแห่งนี้ | | | | | | |

| ข้อ. | สภาพความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 6. | เมื่อมีใครกล่าวถึงสถานศึกษาของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขให้ถูกต้องทันที | | | | | | |
| 7. | ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา | | | | | | |
| 8. | ท่านได้พัฒนางาน มีการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ | | | | | | |
| 9. | ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาในแต่ละวันหรือวันหยุดอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา | | | | | | |
| 10. | ท่านได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ล่วงด้วยดี ถึงแม้ไม่มีใครเฝ้าดูอยู่ก็ตาม | | | | | | |
| 11. | ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ ไม่ยอมหยุดจนกว่างานนั้นจะเสร็จล่วงด้วยดี ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม | | | | | | |
| 12. | ท่านมีความภูมิใจและมีความสุข เมื่อได้ใช้ความพยายามแก้ปัญหาให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่ | | | | | | |
| 13. | ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยความรัก ความจริงใจ และจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตลอดไป | | | | | | |

| ข้อ. | สภาพความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้ศึกษา |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|--------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) | |
| 14. | ท่านจะปฏิบัติหน้าที่กับสถานศึกษาแห่งนี้เพียง แห่งเดียวตลอดชีวิต ถึงแม้ว่าสถานศึกษาอื่นให้ ผลตอบแทนที่ดีกว่า | | | | | | |
| 15. | ท่านพร้อมจะทำงานทุกอย่าง เพื่อให้สถานศึกษา แห่งนี้ มีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ ยอมรับของสังคมและชุมชนตลอดไป | | | | | | |
| 16. | ท่านผูกพันกับสถานศึกษาแห่งนี้ และยินดี เมื่อรู้ว่าจะงานที่ก่อสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา | | | | | | |
| 17. | ท่านไม่เคยนำวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษา ไปใช้เป็นของส่วนตัวเลย | | | | | | |
| 18. | ท่านทำงานกับสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง แม้ว่าจะต้องทำงานหนักก็ตาม | | | | | | |

ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|-----------------------------------------------------|
| ชื่อ | นางสาวครุณี ปู่เต๊ะ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 15 ธันวาคม 2513 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี |
| ประวัติการศึกษา | ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2536 |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนเทศบาลบ้านอูเมะ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี |
| ตำแหน่ง | ครู คศ.1 |

