

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี*
WORK MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT
OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS UNDER THE OFFICER
OF EDUCATION RATCHABURI PROVINCE

ชลปวีร์ เดชขุนทด* และสุมิตรา ยาประดิษฐ์

Chonpawi Detkoontod and Sumitra Yaprudit

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ

Faculty of Education and Arts, Suvarnabhumi Instituted of Technology, Samut Prakan, Thailand

*Corresponding author E-mail: chonpawi6209@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 331 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.94) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.24) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 4.08) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 4.00) การได้รับการยกย่องนับถือ (\bar{X} = 3.89) และความรับผิดชอบ (\bar{X} = 3.85) 2) ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (\bar{X} = 4.24) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X} = 4.18) และ ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.13) 3) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยตัวแปรที่ส่งผล 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนได้ ร้อยละ 74.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ครู, โรงเรียนเอกชน

* Received May 2, 2023; Revised May 29, 2023; Accepted June 19, 2023

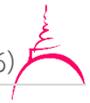
Abstract

The objective of this research article were to study 1) Motivation for the work of school teachers in private schools 2) School commitment of private school teachers under the Ratchaburi Provincial Office of Education. And 3) Work Motivation Affecting Organizational Engagement of Private School Teachers under the Office of Education, Ratchaburi Province. This research design to quantitative research. The samples were 331 teachers in private school under the Ratchaburi Provincial Education Office, academic year 2021. Obtained by Stratified Random Sampling then use simple random sampling. The questionnaires was use to collect data The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The finding were 1) The work motivation of the sample was at a high level (\bar{X} = 3.94). ranked from the highest to the lowest average as follows: performance success (\bar{X} = 4.24), nature of work (\bar{X} = 4.08), performed progress in Job duty recognition (\bar{X} = 4.00) and responsibility (\bar{X} = 3.85) 2) The organizational commitment of the sample Overall, it was at a high level (\bar{X} = 4.18). ranked from the highest to the lowest average as follows: Willingness to devote effort to work for the organization had the highest average (\bar{X} = 4.24), followed by the aspect of the strong desire to maintain membership of the organization (\bar{X} = 4.18) and the belief and acceptance of the goals and values of the organization. have the lowest average (\bar{X} = 4.13) 3) Work Motivation Affects Organizational Engagement of Private School Teachers The variables that affect 5 variables are work stability. working environment nature of work performed Earning Respect and Performance Achievements Able to jointly predict the organizational commitment of private school teachers at 74.3 percent with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Motivation to Work, Engagement to Organizations, Teachers, Private Schools

บทนำ

ชมจันทร์ แจ่มจรัส กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในประเทศ คือ การศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อการพัฒนาบุคลากร อันถือเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ทั้งการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาสาธารณสุขตลอดไป จนถึงการส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศในส่วนอื่น เนื่องด้วยการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ชมจันทร์ แจ่มจรัส, 2564) การศึกษาของประเทศไทยได้มีการพัฒนาการศึกษาโดยเริ่มการปฏิรูปการศึกษาครั้งแรก พ.ศ. 2542 และได้ปรับปรุงเมื่อ พ.ศ. 2554 เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ได้แก่ ดี เก่ง มีความสุข และมีการพัฒนาการศึกษาอย่างไม่หยุด จึงมีการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ให้เด็กและเยาวชนไทยได้มีการพัฒนาทุกด้าน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา การศึกษา หมายถึง การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบกรงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ดังที่ จันทรานี สงวนนาม เสนอแนวคิดว่าการศึกษาคือเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็น ด้านที่อยู่อาศัย อาหารเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ 5 ของชีวิต เป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาทุก ๆ ด้านของชีวิตและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มี กระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้าน



วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและ ส่งผลกระทบต่อวิถีดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับการศึกษายังมีบทบาทและความจำเป็น มากขึ้นด้วย (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553)

สำนักนายกรัฐมนตรี ได้ระบุความสำคัญของครูผู้สอนเอาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่า บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการนักเรียน คือ ครูผู้สอน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างดูแลเอาใจใส่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายหลักสูตร ไปปฏิบัติสถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา การร่วมมือในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ในการทำงานก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเลือกใช้วิธี จูงใจให้กับบุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงเป็นประการแรก เนื่องจากการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การปกครองบังคับบัญชา ไม่ใช่การออกคำสั่งเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการใช้ทักษะในการบริหารคน การเรียนรู้คน ความประพฤติ การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้งให้ผู้ร่วมงานได้รับความชอบ ความเที่ยงธรรม มีความเป็นผู้นำให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะสามารถทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561) จากแผนพัฒนาการศึกษา จังหวัดราชบุรี พ.ศ. 2562-2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2563) และรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี, 2563) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดครู เนื่องจากการลาออก การสอบบรรจุ และการเกษียณอายุ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการศึกษาและครูมีภาระงานมากขึ้นส่งผลให้การใช้ศักยภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติในภาพรวม ศักยภาพทางการเรียนของนักเรียนบางส่วนทั้งนักเรียนไทยและนักเรียนต่างชาติตามพื้นที่ชายขอบจำนวนมากยังขาดทักษะในการอ่านออกและเขียนได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน รวมถึงการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 1.2) ด้านความรับผิดชอบ 1.3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.4) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 1.5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 2.1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร 2.2) ด้านนโยบายและการบริหาร 2.3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.4) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ 2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน จากโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี จำนวน 2,238 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี, 2564) หาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประชากรในแต่ละเขตการปกครองของอำเภอในจังหวัดราชบุรี แล้วกำหนดอัตราส่วนเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

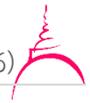
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการสังเคราะห์ตัวแปรที่รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ และตำราที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยได้ตัวแปรทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 1.2) ด้านความรับผิดชอบ 1.3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.4) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 1.5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร 2.2) ด้านนโยบายและการบริหาร 2.3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.4) ด้านเงินเดือน/รายได้ 2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎี โดยการสังเคราะห์ตัวแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ และตำราที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ได้ตัวแปรทั้งหมด 3 ด้าน คือ 2.5.1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.5.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 2.5.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหา และทฤษฎีที่ สอดคล้องกับหัวข้อ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการประเมินความสอดคล้องให้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป



4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วสำเนาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 331 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนจากโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราดบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.94$, S.D.=0.89) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.24$, S.D.=0.80) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}= 4.08$, S.D.=0.85) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}= 4.00$, S.D.=0.88) การได้รับการยกย่องนับถือ ($\bar{X}= 3.89$, S.D.=0.87) และ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 3.85$, S.D.=0.78) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}= 4.09$, S.D.=0.82) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}= 4.05$, S.D.=0.87) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}= 4.04$, S.D.=0.94) ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}= 4.03$, S.D.=0.87) และเงินเดือนหรือรายได้ ($\bar{X}= 3.16$, S.D.=1.22) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	0.80	มาก	1
ความรับผิดชอบ	3.85	0.78	มาก	5
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.88	มาก	3
ปัจจัยจูงใจ				
การได้รับการยกย่องนับถือ	3.89	0.87	มาก	4
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.85	มาก	2
ปัจจัยจูงใจในภาพรวม	4.01	0.84	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	4.03	0.87	มาก	4
นโยบายและการบริหาร	4.05	0.87	มาก	2
ความมั่นคงในการทำงาน	4.04	0.94	มาก	3
เงินเดือนหรือรายได้	3.16	1.22	ปานกลาง	5
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.09	0.82	มาก	1
ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม	3.88	0.94	มาก	
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.94	0.89	มาก	



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.24, S.D.=0.83) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X} = 4.18, S.D.=0.85) และ ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.13, S.D.=0.84) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.13	0.84	มาก	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.24	0.83	มาก	1
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.18	0.85	มาก	2
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.18	0.85	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มี 5 ตัวแปร คือ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่องนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ร้อยละ 74.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน				
	b	S.E.b.	β	t	p
ค่าคงที่	0.352	0.179		1.996*	.050
ความมั่นคงในการทำงาน	.350	0.44	.416	7.781	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.323	0.40	.331	8.154	.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.223	0.44	.246	5.115	.000
การได้รับการยกย่องนับถือ	-.116	0.38	-.129	-3.023	.003
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.149	0.46	.109	3.210	.001

R = 0.862, R² = 0.743, Adjust R² = 0.739, S.E.b = 0.3277, F = 184.920*, p = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน จากโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และ เงินเดือนหรือรายได้ อีกทั้งยังมีการศึกษาของ ศรีเรือน แก้วกวางาน ที่ได้นำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจของ



มาส์โลว์ว่า ความต้องการของบุคคลที่จะตอบสนองความพึงพอใจของตนเองที่จะนำไปสู่การดำเนินพฤติกรรมตามความต้องการของตนเองมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความต้องการทางสังคมที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และ ต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตซึ่งมีความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2562) และตามทฤษฎีการจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งนำเสนอเอาไว้ว่า สำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการ ค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือ ตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น สำหรับในด้านความต้องการทางสังคมประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือคนที่มียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย (Alderfer, C. P., 1972) และแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือสิ่งแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการเติบโตก้าวหน้าของคนทำงานความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้า และเติบโตทั้งสิ้น และอีกทั้งยังมีการศึกษาของการศึกษาของ มนัสันท์ มีทรัพย์ทอง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยกระตุ้นเชิงบวกที่มีความสำคัญต่อการเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ช่วยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังเอาไว้ รวมถึงจะสามารถส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ชีวิตในโรงเรียนในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขอันจะสามารถจูงใจให้ครูเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี (มนัสันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) อีกทั้งการศึกษาของ ปฏิมากร ทิพลีศ เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงค่าตอบแทนและรายได้สามารถร่วมกับพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 62.00 ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 เพื่อพัฒนาให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความผูกพันต่อองค์กรหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดเป็นความมั่นใจในอนาคตของการทำงานในองค์กรที่สังกัดอยู่ (ปฏิมากร ทิพลีศ, 2564)

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุดพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และ ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่สร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรให้แก่ครูผู้สอนให้สามารถยอมรับแผนการดำเนินงานรวมถึงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีการศึกษาของแนวคิดของ เฮอริโควิช และ เมอร์แยร์ ที่ได้นำเสนอเอาไว้ว่า ในการพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรหรือการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการบริหารจัดการหน่วยงาน การกำหนดนโยบาย การวางกำลังคน หรือแผนแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือถือว่าสามารถดำเนินงานได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง มีส่วนสำคัญอย่าง



ยิ่งในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในองค์กร ซึ่งหากมีการร่วมวางแผนการดำเนินงานให้แก่พนักงานในทุก ระดับก็จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในงานที่ตนเองได้ร่วมกำหนดแนวทางและรับผิดชอบ สามารถกระทำได้จนเป็นผลสำเร็จและส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรใน ท้ายที่สุด (Herscovitch, L. & Meyer, J. P., 2002) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนเอกชน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มี 5 ตัวแปร คือ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน เอกชน ร้อยละ 74.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์ประกอบของแรงจูงใจที่มี ความสัมพันธ์ต่อการสนับสนุน และส่งเสริมในการทำงานของครูผู้สอน อันประกอบด้วยตัวแปรสำคัญเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินงานได้อย่าง ราบรื่นและมีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง ยังมีการศึกษาของแนวคิดของ อีริดา ไชยบรรดิช เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนสถานศึกษา ควรมีการกำหนดแนวทาง และวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอน รวมถึงกำหนดแนวทางการ ดำเนินงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิด แรงจูงใจในการทำงาน (อีริดา ไชยบรรดิช, 2562) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง เรื่อง แรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่ง พบว่า เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตนเองผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มความสำคัญใน การสนับสนุนเสริมให้ข้าราชการครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเองเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถรวมถึงความ คิดเห็นในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางของการบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจในลักษณะของงานที่ตนเอง มีส่วนรับผิดชอบ กำหนดแนวทางไปถึงความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยังถือว่าสถานศึกษาให้ การยอมรับแก่ครูผู้สอนอีกด้วย (อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความมั่นคงในการทำงาน สถานศึกษาที่มุ่งสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนควรสร้างนโยบายใน การ สนับสนุน และพัฒนาให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในการทำงานของตนเอง ทั้งในด้านของการ พัฒนาความสามารถปฏิบัติงานของครูโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดย ไม่เป็นธรรม มีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย สามารถอยู่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนจนเกษียณอายุราชการโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สถานศึกษาควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาสภาพการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการ ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งโรงเรียน การคมนาคม และสภาพทางกายภาพ ทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้ง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ หรืออุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ ให้มีความพร้อมหรือสามารถสนับสนุนการทำงานของครูผู้สอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ลักษณะ



ของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความผูกพันต่อองค์กรการมีความรับผิดชอบมีโครงสร้างที่ชัดเจนมีกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีรูปแบบที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ ๆ ทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่องานที่ตนเองทำและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด การได้รับการยกย่องนับถือ หากสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีความพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับความคิดเห็นมีโอกาสเป็นผู้ที่มีความสำคัญในสายตาของคนอื่น ได้รับการยกย่อง หรือให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา มีความพอใจในการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่การงานจากบุคคลทั่วไปที่รู้จักก็จะสามารถสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาความผูกพันต่อสถานศึกษา นโยบายของสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างความภูมิใจในความสำเร็จของงานมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานช่วยให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยทำให้อำนาจหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในตัวแปรด้านอื่นเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน และสามารถนำไปปฏิบัติใช้งานได้จริง ควรทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ให้มีความครอบคลุมทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและ ระดับอุดมศึกษา รวมถึงโรงเรียนของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในมิติอื่น เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ หรือ นำเข้าสู่การพยากรณ์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบริหารงานของโรงเรียน ในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการพัฒนาให้การสร้างแรงจูงใจรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพต่อไป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ระดับของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี โดยมีความมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลของการศึกษาวิจัยที่ได้นำเสนอเอาไว้ในครั้งนี้จะสามารถนำเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรีต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ชมจันทร์ แจ่มจำรัส. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์. ใน สารนิพนธ์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธีรดา ไชยบรรดิช. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปฎิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศรีเรือน แก้วก้วาล. (2562). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา). กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน .
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. (2563). แผนพัฒนาการศึกษา จังหวัดราชบุรี พ.ศ. 2562-2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2563). ราชบุรี: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. (2564). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. ราชบุรี: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organization Change 4: Extension of a Three and Component Model. Journal of Applied Psychology, 87(3), 474 – 487.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.