

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพเทียบเท่าสากล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ เพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำและได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคการบริหารจัดการศึกษาของไทยท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศแต่ละยุคแต่ละสมัย เมื่อสังคมเปลี่ยนไปจนระบบการศึกษาไม่อาจสร้างคุณภาพประชาชนให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไปได้และบางที่การศึกษาก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษา ทุกคนต้องร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2557 : 10)

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดจนสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ คนแต่ละคนจำต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ขณะเดียวกันที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึก และปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงานขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 15) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้แรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และมีการจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบาย และหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (สุรพล เพชรไกร. 2554 : 25)

การใช้แรงจูงใจเพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al. 1993 : 59 - 83) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถืองานที่มีความรับผิดชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์กับมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิติพล ภูตะโชติ. 2556 : 10) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2554 : 16) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือแรงจูงใจของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะแรงจูงใจของบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุข หรือไม่มีความสุข เมื่อใดที่มีแรงจูงใจบุคคลและหมู่คณะอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย และจากการศึกษาวิจัยของ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550 : 240) เกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้กล่าวเสนอแนะไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลที่สำคัญต่อความรู้สึกทุ่มเทในการทำงานต่อประสิทธิภาพของการทำงานและส่งผลที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานของบุคลากร การที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้น ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร

จากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นจะต้องทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริงและรู้สึกผูกพันจงรักภักดีหวงแหน

และปกป้องสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งเรียกว่าความผูกพันต่อองค์กร หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers. 1977 : 67) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบพฤติกรรมแสดงให้ถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็อาจลดถึงความไม่พอใจผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการเสียเวลาในการคัดและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ดังนั้น การศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา หรือความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (Mowday. 1982 : 49) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีแบ่งเขตพื้นที่เป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยมีภารกิจในกำกับดูแลและประสานงานสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ ให้ประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมมีคุณภาพมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2556 : 5) ซึ่งในปัจจุบันพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการโยกย้าย ลาออก ปลดออก เปลี่ยนงาน หรือออกก่อนเกษียณ เนื่องจากปัญหาในเรื่อง กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้ได้รับความ เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ กังวลกับนโยบายทางการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ ประกอบกับครูมีภาระงานมากและหลากหลาย ปัญหาหนี้สินของครู การผลิตครู และการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการใน ภาพรวมแต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ครูเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ครูมีภาระค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครู และ ภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อีกทั้งในส่วนของครูที่ประจำการในโรงเรียนที่ขาดอุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัย และขาดงบประมาณผลิตสื่อ ครูต้องสละเงินเดือนบางส่วน เพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอน ทำให้ครูต้องรับสภาวะกดดันทางสังคม ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้ครูบางคนท้อถอย หหมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงานขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในองค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ทั้งนี้การใช้แรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิด แรงกระตุ้นในการทำงาน จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ การใช้แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้นำข้อมูลที่ได้ ไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ในการวางแผนปรับปรุง เสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้แรงงูใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,253 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,716 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,716 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา

ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด 3 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ
- 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 2.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัจชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงงใจนั้นต้องการ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วไป

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ และเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้นมีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่นจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร หมายถึง เป็นลักษณะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป หมายถึง เป็นลักษณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บุคลากร หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

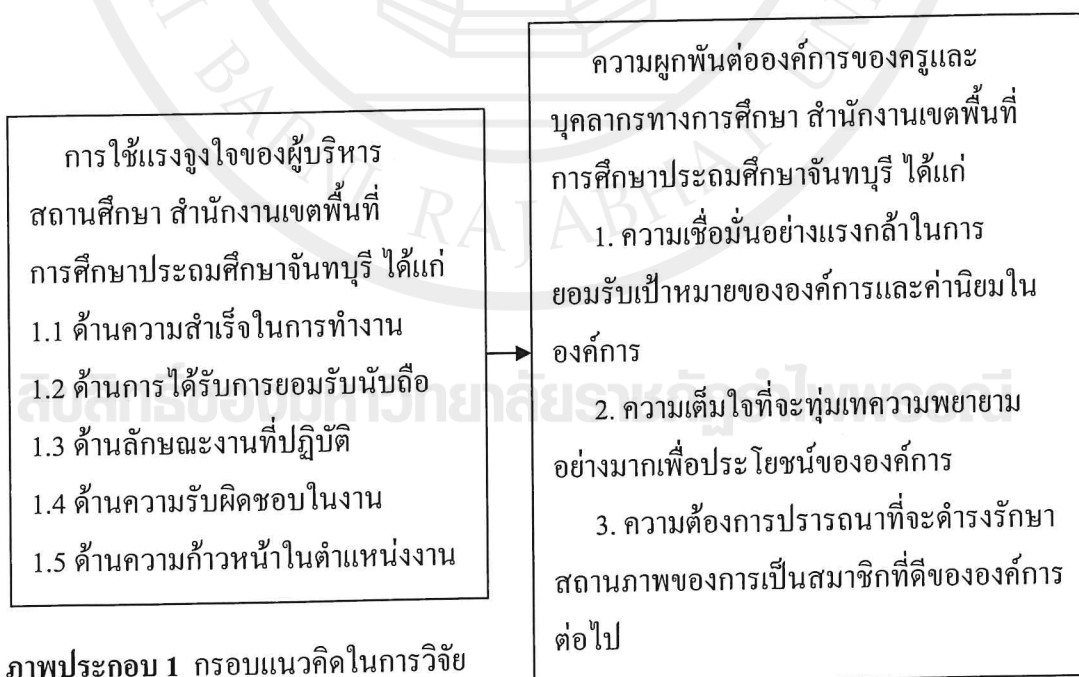
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัย ได้ยึดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีไฮร์ชเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.1993 : 59-83) ในปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มาเป็นตัวแปรพยากรณ์ และได้ยึดกรอบแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายของ องค์การและค่านิยมในองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์การ 3) ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่อไป มาเป็นตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี