

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่
WORK MOTIVATION THAT AFFECTS TEACHERS' COMMITMENT
IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE TRANG KRABI

¹ปณมนัส ทองด้วง, ²ธณัฐชา รัตนพันธ์ และ³สุภาพ เต็มรัตน์
Punmanas Thongduang Thanatcha Rattanaphant Supap Temrat

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand.

¹Punmanas@ap.ac.th

Received : December 3, 2023; Revised : March 2, 2024; Accepted : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกระดัดสูง ($r=0.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานความรับผิดชอบ และการได้รับการยกย่องนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้ร้อยละ 66 ($R^2 = .66$) อย่างมี

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³ อาจารย์ ดร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ จัดกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ กำหนดนโยบายการบริหารตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จ่ายค่าตอบแทนและสนับสนุนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) Teacher's motivation 2) Teachers' commitment to school 3) The relationship between teachers' work motivation and school commitment, 4) Work Motivation that Affects Teachers' Commitment , and 5) Guidelines for creating work motivation that affects teachers' commitment to school in educational institutions, Trang Secondary Educational Service Area Office, Krabi. The sample of 341 teachers of schools. Data were collected by a questionnaire and were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) The overall teacher's motivation were at a high level, 2) The overall teachers' commitment to school were at a highest level, 3) The overall motivation to work with teachers' commitment in Schools there is a high positive relationship ($r=0.780$) with statistical significance at the .01 level. 4) Teacher's motivation Stability in work, Working Environment, Responsibility, and Being Respected affecting the teachers' commitment in Schools was able to forecast teachers' commitment at 66 percent, Statistically significant at the .05 level. And 5) Guidelines for creating work motivation that affect teachers' commitment to school : Guidelines for creating work motivation : Support personnel to create a work-life balance, Fair performance evaluation system, Assign work that is consistent with knowledge and abilities, Organize activities that strengthen relationships , Establish administrative policies in accordance with relevant laws. Pay remuneration and support appropriate welfare arrangements, Improve the environment and provide an appropriate teaching and learning atmosphere.

Keywords: Motivation to work, Commitment to school

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยโรงเรียนมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของ

การจัดการศึกษา (วันวิสา ยุทธชัย, 2562 : 2) บุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ ครูซึ่งมีหน้าที่ให้การศึกษาและอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ ทั้งยังมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำพาผู้เรียนไปสู่จุดหมายและเกิดการเรียนรู้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ (อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง, 2564 : 243) ครูผู้สอน จึงต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ครูจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างขวัญ กำลังใจแรงจูงใจในการทำงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ (นุรมา แวดือเระ และเรชา ชูสุวรรณ, 2561 : 173)

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นปัจจัยที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลให้ครูเกิดความทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (มลฤดี บุรีเส และคณะ, 2565 : 271) การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (รุ่งทิภา วิบูลย์พันธ์และตริฎุมรินทร์ ตรีศรีศร, 2562 : 1201) ดังนั้น องค์กรควรทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน รายได้สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความยอมรับนับถือในองค์กรและความมั่นคงในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนให้ความจงรักภักดีทำงานอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน (อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง, 2564 : 244)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เสียสละมุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย (ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล, 2560 : 16) ความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์หลายทาง เกิดผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกจางานลดน้อยลง รวมถึงพฤติกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ (ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต, 2562 : 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยการกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาโดยการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองตามวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีจรรยาบรรณและจิตวิญญาณของความเป็นครู ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์

นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ควบคู่กับการให้ความรู้ ด้านวางแผน และการสร้างวินัยด้านการเงิน และการออม เพื่อแก้ปัญหาหนี้สินครู รวมทั้ง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2566 : 39-40)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และนำข้อมูลมากำหนด กลยุทธ์และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกของครูทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
5. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง ระเบียบ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 44 โรงเรียน มีครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 2,898 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง ระเบียบ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 341 คน คัดเลือกจากประชากรโดยใช้เทคนิคกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครีจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) คำนวณสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง และเลือกตัวแทนของแต่ละชั้น

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง ระเบียบ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 1.2) ด้านความรับผิดชอบ 1.3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.4) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และ 1.5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 2.1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร 2.2) ด้านนโยบายและการบริหาร 2.3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.4) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และ 2.5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร 2) ความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และ 3) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง ระเบียบ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร 2) ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง ระเบียบ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร 2) ความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร 3) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4.4 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระจบ โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.41	0.43	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.46	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.35	0.53	มาก
4. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	4.29	0.53	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.35	0.54	มาก

แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน	4.32	0.50	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.40	0.42	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.34	0.41	มาก
9. ด้านเงินเดือนหรือรายได้	4.13	0.76	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.54	มาก
รวม	4.28	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.43) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.42) และด้าน เงินเดือนหรือรายได้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.76) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยรวม

ความผูกพันต่อโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร	4.29	0.53	มาก
2. ความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร	4.39	0.52	มาก
3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.34	0.52	มาก
รวม	4.34	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความทุ่มเททำงาน เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.52) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.22) และ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.53)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ตรัง กระบี่ ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ตรัง กระบี่

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	0.498**	0.517**	0.238**	0.515**
X_2	0.549**	0.607**	0.324**	0.608**
X_3	0.599**	0.492**	0.310**	0.577**
X_4	0.627**	0.495**	0.419**	0.634**
X_5	0.616**	0.510**	0.347**	0.607**
X_6	0.628**	0.470**	0.391**	0.361**
X_7	0.478**	0.075	0.428**	0.405**
X_8	0.657**	0.399**	0.523**	0.650**
X_9	0.604**	0.208**	0.423**	0.510**
X_{10}	0.763**	0.440**	0.450**	0.681**
X_{tot}	0.816**	0.559**	0.520**	0.780**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. ≤ 0.01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ตรัง กระบี่ พบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการทำงาน (X_{tot}) กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู (Y_{tot}) ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r=0.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ตรัง กระบี่ ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ตรัง กระบี่

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	0.497	0.200		2.479	.014*
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	0.053	0.045	0.054	1.178	.240
ความรับผิดชอบ (X_2)	0.124	0.049	0.136	2.541	.012*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3)	0.016	0.041	0.019	0.380	.704
การได้รับการยกย่องนับถือ (X_4)	0.117	0.041	0.146	2.817	.005*

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₅)	0.050	0.039	0.063	1.283	.200
ความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน (X ₆)	0.068	0.042	0.080	1.626	.105
นโยบายและการบริหาร (X ₇)	-0.042	0.044	-0.042	-.955	.340
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	0.260	0.049	0.253	5.269	.000*
เงินเดือนหรือรายได้ (X ₉)	-0.014	0.026	-0.025	-.522	.602
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₀)	0.254	0.038	0.327	6.714	.000*
R=0.812, R ² = .660, Adjusted R ² = .649, S.E.est = .250, F-ratio = 63.205					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X₈) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₁₀) ความรับผิดชอบ (X₂) และการได้รับการยกย่องนับถือ (X₄) ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ได้ร้อยละ 66 (R² = .66) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถนำมาสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.497 + 0.260(X_8) + 0.254(X_{10}) + 0.124(X_2) + 0.117(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.253(X_8) + 0.327(X_{10}) + 0.136(X_2) + 0.146(X_4)$$

5. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ได้แก่ 5.1) การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าในตัวเอง และสนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา 5.2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 5.3) การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีระบบและหลักเกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม 5.4) ให้การยอมรับความสามารถ ยกย่องและชมเชย เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด 5.5) การมอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ชัดเจน และสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบการปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอเพื่อให้สามารถช่วยเหลือและแก้ไขได้ทันหากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน 5.6) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระชับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 5.7) มีการกำหนด

นโยบายและการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามนโยบายและการบริหารเพื่อปรับปรุงและแก้ไขนโยบายและการบริหารให้มีทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 5.8) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตจากตำแหน่งหน้าที่ 5.9) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรที่เหมาะสม 5.10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา และจัดบรรยากาศการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีการกำหนดแผนการพัฒนาศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายและแผนสำคัญอื่นๆ โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีมาตรฐานการจัดการศึกษาเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา รณิธย์ (2556 : 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่มีคุณค่าด้วยความเต็มใจจากตัวบุคคลเอง ในการที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการทำหน้าที่หรือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการกระทำเหล่านั้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่จะมากระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีทิศทางการดำเนินงานภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ทางการศึกษามองเห็นการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาคนให้ประเทศชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2556 : 105-107) กล่าวว่า

ความผูกพันขององค์กร คือ ทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรแสดงออกในรูปแบบของบุคลากรโดยการยินดีที่จะมีส่วนร่วมและอยากเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่อยากออกจากองค์กร อยากอยู่กับองค์กรตลอด เปรียบเสมือนองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง สอดคล้องกับงานวิจัยของลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความศรัทธาเลื่อมใส ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r=0.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นอย่างนั้นอาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการทำงานของครูจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้ครูรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูงเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2556 : 107 - 108) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ความผูกพันกับองค์กรเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมฤดี ปุริส และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802

4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน(X_8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X_{10}) ความรับผิดชอบ (X_2) และการได้รับการยกย่องนับถือ (X_4) ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้ร้อยละ 66 ($R^2 = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นอย่างนั้นอาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน ในการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามแนวทางที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อธำรงรักษาสมาชิกขององค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความผูกพันต่อองค์กรและตวันงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของสมุทธานานาย (2556 : 265) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในการใช้ความพยายามเป็นพลังผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นแนวทาง ที่แน่นอน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ร่วมกันทำนาคความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนร้อยละ 88.70 เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ จัดกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ กำหนดนโยบายการบริหารตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จ่ายค่าตอบแทนและสนับสนุนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 217) กล่าวว่า แรงจูงใจจะส่งเสริมให้ทำงานได้สำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงตามทิศทางเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ และ สอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 217) กล่าวว่า แรงจูงใจจะส่งเสริมให้ทำงานได้สำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงตามทิศทางเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน โดยในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามแนวทางที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อธำรงรักษาสมาชิกขององค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความผูกพันต่อองค์กรและตวันงานที่รับผิดชอบ ซึ่งแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ ได้แก่ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีระบบและหลักเกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติและ

ความล่าเอียง การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระชับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร กำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตจากตำแหน่งหน้าที่ มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และจัดบรรยากาศชั้นเรียนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นุรมา แวดือเระ และเรชา ชูสุวรรณ. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 31 (1), 171-180.
- มฤดี ปุริส และคณะ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม*. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 270-285.
- รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์และดริยภูมิทร์ ตริตีศวร. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. ใน การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 10 วันที่ 12-13 กรกฎาคม 2562. สงขลา : วิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). *ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันวิสา ยะชัย. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยาจังหวัดนนทบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*. ตรัง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่.
- อัญชลี สนพลาย และภควรรณ ลุนสำโรง. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564 “สู่วิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”* 27 มีนาคม 2564. นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30 (3) : 607 – 610.

