

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา**

**Work Motivation and Organizational
Commitment Among Teachers at Early
Childhood Development Center under
a Local Administrative Organization,
Chachoengsao Province**

ดวงพร โฟธิ์สร¹ และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ²

Duangporn Phosorn¹ and Tienkaew Liemsuwan²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และหาความสัมพันธ์

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate student in Master of Public Administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand.

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

อีเมลล์: tienkaew@buu.ac.th

Lecturer of Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand. E-mail: tienkaew@buu.ac.th

ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มได้ 4 อำเภอคือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม และอำเภอบางปะกง มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย และสถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบทุกด้าน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความ

ผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .576$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/
ครูผู้ดูแลเด็ก/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ABSTRACT

The purposes of this study were to examine work motivation and organizational commitment among teachers working for early childhood development centers as well as determining the relationship between their level of work motivation and organizational commitment. The data were collected by a questionnaire from 234 teachers of all in 4 District, Mueang Chachoengsao, Ban Pho, Phanom Sarakham and Bang Pakong District. The descriptive statistics, including means, percentage, standard deviation, were used to analyze the collected data. Also, Pearson-Product Moment Correlation Coefficient was operated to determine the relationship.

The results of the study revealed that the teachers working for early childhood development centers had a high level of work motivation. When considering each

aspect, the subjects rated their motivation in relation to interpersonal relationship at the highest level, followed by the aspects relating to work achievement, job security, acceptance and respect, job advancement, responsibility, work environment, policy and administration, type of assigned work, and salary and fringe benefits, respectively. Also, it was shown that the subject's level of organization commitment was found at a moderate level. When considering each aspect, maximizing the benefits of organization was rated by the subjects at the highest level, followed by the aspect relating to the acceptance of organizational goals and value. In addition, the aspect pertaining to retaining the membership in the organization was rated at a low level. Finally, a moderate level of relationship was found between the subject's work motivation and organizational commitment at a significant level of .01 ($r=.576$).

KEYWORDS: Work Motivation/ Organizational
Commitment/ Early Childhood Teacher/
Early Childhood Development Center/
Chachoengsao Province

บทนำ

การจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดว่าเป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเริ่มชีวิตของเด็กปฐมวัย คือเด็กอายุแรกเกิดถึง 5 ขวบเป็นช่วงที่สำคัญ ช่วงหนึ่งของชีวิตที่สมองมีการเจริญเติบโตมากกว่าทุก ๆ ช่วงอายุ และเป็นช่วงที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการปูพื้นฐานทักษะต่างๆ ให้แก่เด็กเพื่อเพิ่มความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กเล็ก จึงได้จัดตั้งและดำเนินงาน “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” (เด็กอายุ 3 ขวบ) พร้อมทั้งได้รับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ มาเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนา “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” ในทุกด้านเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและได้มาตรฐาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป.) อีกทั้งการจัดการศึกษาปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 ที่ต้องการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้รับการเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา นอกจากนี้เพื่อการพัฒนาเด็กให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญาจึงกำหนดพันธกิจการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยการพัฒนาในด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการพัฒนาด้านปฐมวัย

สำหรับการศึกษาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก “ครูผู้ดูแลเด็ก” เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลายเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก และดูแลการปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโต มีพัฒนาการทุกด้านตามวัยและมีการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ครูผู้ดูแลเด็กมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาการทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และจริยธรรมไปพร้อมกัน ดังนั้นได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา มีอัตราครูผู้ดูแลเด็ก เป็นไปตามสัดส่วน (ครู: นักเรียน) 1: 20 หากมีเศษตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้เพิ่มครูผู้ดูแลเด็กได้อีก 1 คน โดยจัดการศึกษาห้องละ 20 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, มปป.)

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้นจำนวน 266 แห่ง ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 504 คน ประกอบด้วยข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2557) และเป็นองค์กรที่หากมีปัญหาเรื่องการลาออก ขาดงานบ่อย มาปฏิบัติงานสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ไม่ทุ่มเทความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง เด็กได้รับความรู้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องอาศัยเวลาในการ

สิ่งสมประสพการณ์สอน ทั้งด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการสอน และด้านจิตวิทยาในการสอน ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพการศึกษาของนักเรียน และการเป็นที่ยอมรับดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการดังที่ Steer and Porter (1977, p. 211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นอกจากนี้เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ อีกประการหนึ่งคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์การลาออก นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงย่อมปฏิบัติงานได้ดี (Steer 1977, p. 46) และจากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร (Steer, 1977) และการศึกษาในกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาก็พบว่าแรงจูงใจและความผูกพันกันมีความสัมพันธ์กัน (ดรณี ปูเต๊ะ ,2554; วรธนา เทพสมุทร, 2554; กัญจุทา โรจนหัสตินทร์, 2554; จันทิพย์ เครือจันทร์, 2554)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยเชื่อว่าผลของการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดบริการงานการศึกษา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องการเพิ่มคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทฤษฎีและกรอบความคิดในการวิจัย

แรงจูงใจเปรียบได้เหมือนกับพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน ดังนั้นแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เพราะการสร้างแรงจูงใจมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการดำเนินงานด้านบุคลากร ดังนั้นเป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ งานของผู้บริหารในการจูงใจก็คือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานตามที่พวกเขาต้องการ ประเด็นสำคัญก็คือ ผู้บริหาร

จะต้องพยายามประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีผลประโยชน์ร่วมกันในผลประโยชน์ขององค์กร และเมื่อบุคคลได้เห็นวิธีการที่เขาจะได้รับประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการของเขาแล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบเป็นไปอย่างดีที่สุด (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552, หน้า 166-167)

สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอยู่มากมายแต่ทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางคือ ทฤษฎีของ Frederick Herzberg ที่ได้เสนอทฤษฎี “Motivation-hygiene Theory” หรือ “Two-Factor Theory” ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีของ Herzberg มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (ประภาวดี วงษ์ชาติ, 2548, หน้า 19-20) คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานบรรลุเป้าหมาย และรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่

เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วงเป็นที่น่าพอใจของตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความเชื่อถ้อยยกย่องไว้ใจ การให้เกียรติจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หรือจากบุคคลจากหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดอันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานหรือเป็นงานที่ท้าทายให้ลงมือทำโดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความแปลกมีโอกาสนจะได้เรียนรู้และศึกษางานและเป็นที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (Responsibility) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุอย่างดีที่สุดและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่ (Advancement) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น

6. โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่นการได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนชั้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานมี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานและ รู้สึกว่ามีความทัดเทียมกับบุคคลอื่น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง แนวทางหรือช่องทางที่คาดว่าจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึง การอยู่รวมกันกับผู้อื่นในองค์กร มีความรักใคร่ความผูกพัน ความเข้าใจ รวมถึงความร่วมมือ ร่วมใจในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารรวมถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องข้องในการ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ตลอดจนความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจาก ครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่ง ใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่มีความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงในงาน ความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการ บริหาร การบังคับบัญชา มีลักษณะความเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม สามารถให้คำแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

ส่วนความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออก มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียว แน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจและอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้ องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น และความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบเชิงคุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ (Mowday,

Streers & Porter, 1982, p. 17 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการธำรงรักษาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถสูงถือเป็นความท้าทายประการหนึ่งขององค์กรในยุคปัจจุบัน (Dunn, 1999) การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการที่ทรัพยากร

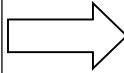
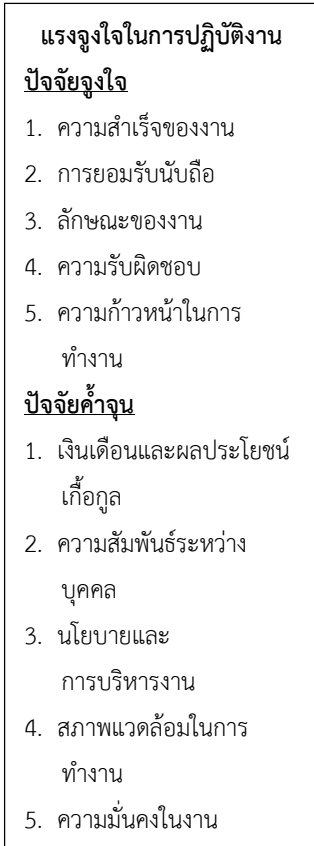
บุคคลที่มีคุณภาพมีจำกัด องค์กรจึงต้องมุ่งรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร คือจงรักภักดีที่บุคคลมีให้กับองค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่สร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรพบว่าตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยของดรณี ปูเต๊ะ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู วรรณภา เทพสมุทร (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี กัญญา โรจนหัสตินทร์ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครพิษณุโลก และจันทิพย์ เครือจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่องผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา จึงสามารถสรุปได้ว่าการที่พนักงานแต่ละคนในองค์กรนั้นจะแสดงทักษะความสามารถของตนเองออกมาเต็มที่เพื่อองค์กรนั้น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจหรือความต้องการในลักษณะต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเมื่อองค์กรให้สิ่งเหล่านั้นแก่พนักงานของตนเองแล้ว ความผูกพันของพนักงานภายในองค์กรก็จะมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด หากองค์กรไม่ให้ความสนใจในจุดนี้มีการละเลยต่อพนักงานในองค์กรก็จะเกิดการ

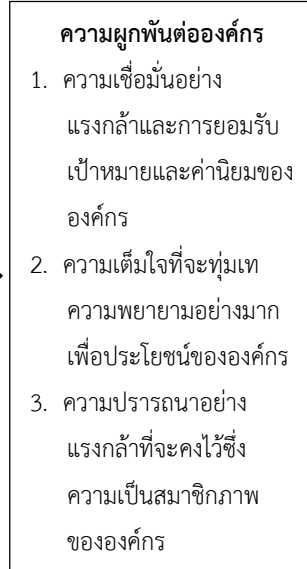
ต่อต้าน รวมถึงการไม่ยอมรับต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง ดังนั้น องค์กรควรที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความมั่นคงและก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมวรรณกรรม ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาตัวแปรอิสระ ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors of Motivation) ของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 132-133) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ (Mowday, Streers & Porter, 1982) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 504 คน ใน 11 อำเภอ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2557, สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา) ขนาดตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 224 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเป็น 234 ตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เนื่องจากพื้นที่ในการศึกษาของแต่ละอำเภอมีความคล้ายคลึงกันคือมีความเป็นเมืองและชนบทอยู่ในอำเภอเดียวกัน ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม และอำเภอบางปะกง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยอาศัยแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Teck Hong Tan and Amna Waheed (2011) มาปรับใช้ประกอบด้วยข้อคำถาม 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดความผูกพัน ของ Mowday Steers and Porter (1982) Organizational Commitment Questionnaire (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552 หน้า 235-239) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 15 ข้อ

สำหรับลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีกรให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวกดังนี้ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนคำถามเชิงลบจะให้คะแนนผกผันกับคำถามเชิงลบ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น Reliability พบว่า ค่า Cronbach's Alpha ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .940 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .781

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรโดย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

เกณฑ์การแปลความหมายค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547, หน้า 463-463)

$r > 0.70$ หรือ $r < -0.70$ มีความสัมพันธ์มาก

$0.30 \leq r \leq 0.70$ หรือ $-0.70 \leq r \leq -0.30$ มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$-0.30 < r < 0.30$ มีความสัมพันธ์น้อย

ผลการศึกษา

ครูผู้ดูแลเด็กที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 234 คน เกือบทั้งหมดเป็นผู้หญิง (ร้อยละ 99.15) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาเป็นอายุในช่วงระหว่าง 41-50 (ร้อยละ 39.74, 31.20) ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.50 มากกว่าครึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 52.14) และปฏิบัติงาน 7-9 ปี ร้อยละ 20.51 มีตำแหน่งครูมากที่สุด (ร้อยละ 51.71) รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ 31.20 และ 17.09) มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มากที่สุด รองลงมา 10,001-15,000 บาท (ร้อยละ 42.31 และ 38.46) ตามลำดับ ปฏิบัติงานที่อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ร้อยละ 36.32 อำเภอพนมสารคาม ร้อยละ 23.08 อำเภอบางปะกง ร้อยละ 21.37 และอำเภอบ้านโพธิ์ ร้อยละ 19.23 โดยขนาดของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีขนาดเล็ก มากที่สุด รองลงมาคือ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามลำดับ (ร้อยละ 46.66 39.74 และ 13.68)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.41$) โดยทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามลำดับพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือด้านที่แรงจูงใจการการปฏิบัติงาน สูงสุด รองลงมาคือด้าน ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในภาพรวม และรายด้าน (n = 234)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลความ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จของงาน	3.96	0.50	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.86	0.48	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.53	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.79	0.55	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.80	0.61	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลความ
ปัจจัยค่าจูง			
6. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	3.22	0.70	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.02	0.55	มาก
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.71	0.68	มาก
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	0.63	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.91	0.67	มาก
ภาพรวม	3.75	0.41	มาก

หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลผล: 4.21-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 2.61-3.40 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

สำหรับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจพบว่า **แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน**อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.59$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ **แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปกครอง

ให้การยอมรับนับถือในฐานะครูผู้ดูแลเด็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.60$) รองลงมาคือ ได้รับยกย่องให้เกียรติจากสังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็ก ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.64$) รองลงมาคือ งานที่ทำหยาบความสามารถ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.92$) แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสมบูรณ์ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเข้ามาตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.67$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ สามารถวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจให้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับประสบการณ์พัฒนาทักษะและศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.66$) รองลงมาคือ ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และงานในหน้าที่ ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กรายด้าน
(n = 234)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	แปลความ
ความสำเร็จของงาน			
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.89	0.58	มาก
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน	4.05	0.59	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	3.95	0.59	มาก
ภาพรวม	3.96	0.50	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.53	0.68	มาก
2. ท่านผู้ปกครองให้การยอมรับนับถือในฐานะครูผู้ดูแลเด็ก	4.18	0.60	มาก
3. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.57	มาก

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	แปลความ
4. ท่านได้รับการยกย่องให้เกียรติจาก สังคมในอาชีพครูผู้ดูแลเด็ก	3.97	0.63	มาก
ภาพรวม	3.86	0.48	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
1. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.05	0.64	มาก
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ*	3.05	0.92	ปานกลาง
3. งานที่ทำท้อความสามารถ	3.81	0.70	มาก
ภาพรวม	3.64	0.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
1. ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่มีความสำคัญ	3.82	0.70	มาก
2. ผู้บริหารมอบอำนาจและการ ตัดสินใจให้ในการปฏิบัติงาน	3.71	0.73	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายได้เสร็จสมบูรณ์ โดย ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเข้ามา ตรวจสอบหรือควบคุมใกล้ชิด	3.86	0.67	มาก
4. สามารถวางแผนและจัดระบบการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.79	0.70	มาก
ภาพรวม	3.79	0.55	มาก

ปัจจัยจุดใจ	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
1. งานในหน้าที่ ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.59	0.91	มาก
2. ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.94	0.69	มาก
3. ท่านได้รับประสบการณ์พัฒนาทักษะ และศักยภาพ	4.01	0.66	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.69	0.88	มาก
ภาพรวม	3.80	0.61	มาก

* คำถามเชิงลบ

ส่วนปัจจัยค่าจูน แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ **เกือกล**อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.95$) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

4.02, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.64$) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตร สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารเป็นไปด้วยดี และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬากับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ **แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน** อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.75$) รองลงมาคือ การบริหารงานของผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมาก และนโยบายขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ **แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อการเดินทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.73$) รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ **แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน** อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและไม่เคยคิดเปลี่ยนอาชีพใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, SD = 0.80$) รองลงมาคือ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานเป็น

องค์กรที่มีความมั่นคง และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง
อย่างมาก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กรายด้าน
(n = 234)

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพ ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.11	0.85	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	3.21	0.81	ปานกลาง
3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นใน ระดับเดียวกัน	3.18	0.85	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.28	0.83	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ทันตามเวลาที่กำหนด	3.34	0.95	ปานกลาง
ภาพรวม	3.22	0.70	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี	4.23	0.64	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการหรือกีฬากับเพื่อน ร่วมงาน	3.84	0.79	มาก

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	SD	แปลความ
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตร	4.08	0.65	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร เป็นไปด้วยดี	3.93	0.72	มาก
ภาพรวม	4.02	0.55	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
1. การบริหารงานของผู้บริหารมีความ ยืดหยุ่นทำให้การปฏิบัติงานมีความ คล่องตัวมาก	3.73	0.76	มาก
2. นโยบายขององค์กรเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	3.67	0.76	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง องค์กรอย่างชัดเจน	3.74	0.75	มาก
ภาพรวม	3.71	0.68	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.88	0.77	มาก
2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.66	0.83	มาก
3. สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ สะดวกต่อการเดินทาง	4.03	0.73	มาก
4. อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานมี จำนวนเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน	3.56	0.90	มาก
ภาพรวม	3.78	0.63	มาก

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านความมั่นคงในงาน			
1. งานที่ทำมีความมั่นคงและไม่คิด เปลี่ยนอาชีพ	3.98	0.80	มาก
2. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความ มั่นคงอย่างมาก	3.83	0.80	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานเป็นองค์กร ที่มีความมั่นคง	3.94	0.68	มาก
ภาพรวม	3.91	0.67	มาก

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.49$) รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยเป็นด้านที่มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49, SD = 0.64$) (ตารางที่ 4)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า**ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จะรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.61$) รองลงมาคือ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ และเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

ในชีวิตทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเป็นห่วงเป็นใยในภาพลักษณ์ขององค์กรนี้ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25, SD = 0.78$)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.65$)

รองลงมาคือ องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้มีความรู้ความสามารถใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ และสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ถ้าลาออกจากองค์กรนี้คงมีผลกับชีวิตไม่มากนัก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.98, SD = 1.02$)

รองลงมาคือ คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ และการตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ถือเป็นความผิดพลาด อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ มีเพียง รู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กรนี้น้อยมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77, SD = 1.23$) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กโดยรวมและ
รายด้าน (n = 234)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลความ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ ขององค์กร	3.49	0.38	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	3.94	0.49	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร	2.49	0.64	น้อย
ภาพรวม	3.35	0.29	ปานกลาง

หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลผล: 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อ
องค์กรระดับมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มีความ
ผูกพันต่อองค์กรระดับมาก 2.61-3.40 หมายถึง มีความ
ผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง 1.81-2.60 มีความ
ผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง
มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ดูแลเด็กรายด้านและ
รายชื่อ (n = 234)

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. สามารถพูดเกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ได้ว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน	3.82	0.70	มาก
2. ค่านิยมมีความคล้ายคลึงกันกับองค์กร	3.60	0.67	มาก
3. ภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.88	0.67	มาก
4. บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้*	3.03	0.80	ปานกลาง
5. เป็นห่วงเป็นใยในภาพลักษณ์ขององค์กรนี้	2.25	0.78	น้อย
6. ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.01	0.61	มาก
7. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในชีวิตการทำงาน	3.86	0.71	มาก
ภาพรวม	3.49	0.38	มาก

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
8. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้หน้า ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.95	0.67	มาก
9. พร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับ องค์กรนี้	3.94	0.65	มาก
10. เต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4.19	0.65	มาก
11. สามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ ตราบเท่าที่งานมีลักษณะ คล้ายคลึงกัน*	3.69	0.70	มาก
ภาพรวม	3.94	0.49	มาก
12. รู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*	2.77	1.23	ปานกลาง
13. ถ้าลาออกจากองค์กรนี้คงมี ผลกับชีวิตไม่มากนัก*	2.98	1.02	น้อย
14. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนักถ้ายัง จะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*	2.32	1.10	น้อย
15. การตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ถือ เป็นความผิดพลาด*	1.88	1.06	น้อย
ภาพรวม	2.49	0.64	น้อย

* คำถามเชิงลบ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .576$) และเมื่อพิจารณารายด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีเพียงด้านลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ($n = 234$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	r
ความสำเร็จของงาน	.332**
การยอมรับนับถือ	.397**
ลักษณะของงาน	.232**
ความรับผิดชอบ	.373**
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.435**
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.367**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>r</i>
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.452**
นโยบายและการบริหารงาน	.424**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.406**
ความมั่นคงในงาน	.441**
รวม	.576**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประเด็นให้อภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น ดรุณี ปูเต๊ะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงบัน จังหวัดปัตตานี กัญจุทา โรจนหัสตินทร์ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครพิษณุโลกที่พบว่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนสังกัด

2. สำหรับจากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกับหลายงานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ประกอบอาชีพครู งานของ ดรุณี ปูเต๊ะ (2554) และ กัญจพา โรจนหัสตินทร์ (2554) ที่พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาคั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเกือบครึ่งหนึ่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ

3 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กัน โดยพบแรงจูงใจในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาสอดคล้องงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น วรรณภา เทพสมุทร (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ดรุณี ปูเต๊ะ

(2554) และกาญจนา โรจนหัสตินทร์ (2554) ที่พบว่าแรงจูงใจในความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. องค์กรปกครองท้องถิ่นควรมีนโยบายในการจัดสรรอัตราและตำแหน่งให้กับครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มมากขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กมองเห็นแนวทางและโอกาสการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นครูผู้ดูแลเด็ก โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกเพียงแต่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ต่ำกว่า 3 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์ และมีใบประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ รู้สึกกระตือรือร้น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ

2. ควรมีการปรับปรุงพื้นที่บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอและตรงกับความต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครั้งต่อไป
2. ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้ นำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). *มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่นมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?ebookGroup=3>
- กัญจุฑา โรจนหัสตินทร์. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลนครพิษณุโลก*. สารนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
- จันทิพย์ เครือจันทร์. (2554). *ผลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดรฤณี ปูเต๊ะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ประภาวดี วงษ์ชาลี. (2548). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดหนองใหญ่ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- วรรณ เทพสมุทร. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2557). *ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา.

- Dunn, J., & Miller, R. (1999). *Separate lives: Why siblings are so different*. New York: Basic Books.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Mowday, R. L., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academy press.
- Steer, R. M. & Porter, L. W. (1977). *Motivation and Work Behavior* (2nd ed.) New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977), Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), pp. 46-75.
- Tan, T. H. & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job Satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), pp. 73-94.