



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
**Relationship Between Working Motivation and Organizational
Commitment of Teachers under Nakhon Si Thammarat Primary
Educational Service Area Office 2**

นงลักษณ์ จินดาพงศ์¹, วิรัตน์ ธรรมภรณ์², ชัยพจน์ รักษ์งาม³

^{1,2,3}วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้, นครศรีธรรมราช, ประเทศไทย

Nonglak Jindapong¹, Wirat Thammaporn², Chaiphot Rukngam³
^{1,2,3}Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat, Thailand

✉: pinky521031676@gmail.com
(Author Corresponding Email)

Received: 18 April 2025; Revised: 25 April 2025; Accepted: 15 May 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรครู และ 4) เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้วยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 325 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนสองขั้นตอนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งสองตัวแปร มีดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .848 และ .663 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.42 , S.D. = 0.31) 2) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .35) 3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ.367** และ 4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้วยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันได้ 59.8% (R^2_{adj} =.598)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This study aimed to examine (1) working motivation, (2) organizational commitment of teachers, (3) relationships between working motivation and organizational commitment,

and (4) the prediction of organizational commitment based on components of working motivation. A sample of 325 teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, during the 2022 academic year, was obtained through a two-stage proportional stratified random sampling based on school size. The data collection instrument was a five-point rating scale questionnaire for both variables, with a consistency index ranging from .80 - 1.00 and the reliability coefficients of .848 and .663, respectively. The data analysis statistics included mean, standard deviation, Pearson's correlation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall and each aspect of working motivation were found at good levels ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.31); 2) the analysis of teachers' organizational commitment revealed that their overall commitment to the organization was at a good level ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .35); 3) the correlation coefficient between overall working motivation and teachers' organizational commitment was .367**. 4) The multiple regression of predicting organizational commitment base on components of Working motivation was significance at .001 level. and could explain 59.8% of the variance in organizational commitment (R^2_{adj} = .598).

Keyword: Working Motivation, Organizational Commitment

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคม เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ ต่างเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและท้าทายกันมากยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในแง่มุมต่างๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นปัจจัย สำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด เมทนี อัครพันธ์ และ สุภาพร คูพิมาย (2557) คน อาจเรียกได้ว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีหลายองค์กรส่งเสริม ทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กร มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้อย่างสมบูรณ์ การพัฒนาคน ในสังคมไทยสู่คุณภาพนั้น ต้องมุ่งสร้างสรรค์และเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชน ให้มีความ พร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง อีกทั้งนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้ส่งเสริมให้น่าคำนึงหลักสิบสองประการเข้ามาใช้กับผู้เรียน เพื่อปลูกฝังให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถภาพ มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ (2552) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนก็เช่นกัน การที่จะให้คนสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นเรื่องยากที่จะบริหาร จัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนใน การดำเนินงานให้สามารถปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้ตรงกับภาระงานที่มอบหมายและส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาความรู้

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถ

ของคน ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญ เพราะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ปัจจัยหนึ่งของการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ ขวัญและกำลังใจที่ดีของครูซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานการสอนในชั้นเรียน อาจกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจครูให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นวิธีสร้างความสำเร็จของการเรียนการสอน นั่นเอง จากที่ได้กล่าวมานี้ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้นจะต้องมีวิธีการกระตุ้น ให้ครู เกิดความรู้สึกอยากทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั่นก็คือ การจูงใจครูซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนต้องค้นหาวิธีการที่เหมาะสม เพราะบริบทแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกัน วิธีการที่ดีในโรงเรียนหนึ่ง อาจจะไปใช้ไม่ได้ในอีกโรงเรียนหนึ่งก็ได้ มีข้อสังเกตหลายประการพบว่าโรงเรียนของรัฐส่วนใหญ่ ครูต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก เช่น งานธุรการ งานพัสดุ การเงิน งานกิจกรรมโครงการ ทำให้มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาให้ครูจัดทำแผนการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูลาออกจากราชการหรือขอย้ายสถานศึกษาไปโรงเรียน ขนาดใหญ่ เพราะคาดหวังว่ามึ้นักเรียนจำนวนมาก ทำให้มีทรัพยากรเงินรายได้สถานศึกษามากในการจ้างบุคลากรมากขึ้นเพื่อลดภาระในการทำงาน ครูจะได้ทำหน้าที่สอนหนังสือเท่านั้น ทั้งยังส่งผลให้บุคลากรครูขาดความใส่ใจความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ชอบคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ควร จัด ให้ นักเรียน ปฏิเสธงาน ไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน มาทำงานสาย ลาบ่อยครั้ง ในระบบ การศึกษาของโรงเรียน ที่ผ่านมามักประสบปัญหาในเรื่องการรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรครูภายในองค์กร ที่มีศักยภาพและคุณภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออก การย้ายของครู โดยทั่วไปสาเหตุมา จากหลาย ประการ เช่น ด้านสถานที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์เพื่อน ร่วมงาน บรรยากาศไม่อำนวย ความสัมพันธ์ไม่ราบรื่น ปัญหา ด้านการปฏิบัติงานของครูคือ มีภาระ งานมาก และหลากหลาย ครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ และ ต้องการเปลี่ยนงาน ขาดความรัก ความผูกพันในงานครูและวิชาชีพ เป็นเหตุให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในภาวะที่ต้องการการพัฒนา แรงจูงใจจึง เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับครู เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาซึ่งความร่วมมือไปสู่ความสำเร็จ วราลักษณ์ จันดี (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ความกระตือรือร้นอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความ พึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อยหาในการ ทำ กิจกรรมนั้นให้ผ่านไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งการทำให้บุคคลนั้นทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรจะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันการ สร้างเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในที่ ทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความต้องการด้าน แรงจูงใจของบุคลากรทั้งสิ้น และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ภัตราพร ชนะการณ (2561) จากปัญหาข้างต้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่มี

ความสำคัญมาก เป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากร ขาดแรงจูงใจในการทำงานและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่ออัตราการลาออกของครูในระบบการศึกษาไทย เพราะความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของสถานศึกษา อีสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557)

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอทุ่งสง อำเภอดง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขัน อำเภอฉำพรณรา และอำเภอช้างกลาง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 188 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 2,094 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, (2566) ประสบปัญหาในเรื่องการขอย้าย และการขาดแคลนของครูอยู่เสมอ ครูที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ขาดความตั้งใจในการทำงาน ครูบางส่วนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับงานไม่ตรงกับความสามารถ งานเอกสารมากกว่างานสอน เป็หน่วยต่องานด้านเอกสาร ขาดความรู้ความสามารถ มีความขัดแย้งภายในองค์กร ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้อัตรานักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้นำมาซึ่งความรักและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรแล้วจะทำให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และถ้ามีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้วยแล้ว จะทำให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรได้มากขึ้น จึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นสามารถดำรงรักษาครูที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการวางแผนพัฒนาครูในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4. เพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้วยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ของครูอยู่ในระดับดี
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ของครูอยู่ในระดับดี
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4.ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและ เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และโครงการต่าง ๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. นำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,094 คน จาก 188 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปเทียบค่ากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % Krejcie & Morgan. (1 9 7 0 อ้างถึงใน อีรุติ เอกะกุล, 2554) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 325 คน จากจำนวนครู ทั้งหมด 2,094 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 น. 43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั้งหมดในแต่ละขนาดโรงเรียน

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ปรากฏผลการวิจัยรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏผลการวิจัยรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้ ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยจูงใจ					
1.1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.58	.26	ดีมาก	1
1.2	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	.26	ดีมาก	2
1.3	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.37	.32	ดี	8
1.4	ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	4.46	.29	ดี	3
1.5	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.43	.30	ดี	5
รวม		4.47	.29	ดี	
2. ปัจจัยค้ำจุน					
2.1	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.39	.32	ดี	6
2.2	ด้านเงินเดือนหรือรายได้	4.31	.40	ดี	10
2.3	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.37	.31	ดี	8
2.4	ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	4.46	.31	ดี	3
2.5	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.40	.34	ดี	7
2.6	ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา	4.34	.39	ดี	9
รวม		4.37	.34	ดี	
โดยรวม		4.42	.31	ดี	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยคำจูงทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.46 ด้านสภาพแวดล้อมในการ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือรายได้ต่ำ ตามลำดับ

6.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู พร้อมทั้งการจัดระดับและอันดับดังปรากฏผลการวิจัยรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.38	.36	ดี	3
2.	ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.44	.29	ดี	1
3.	ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.33	.40	ดี	2
โดยรวม		4.38	.35	ดี	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความคาดหวัง ที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			p
	r	ระดับ	r ²	

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	.325***	ต่ำ	0.1056	.000
2. ด้านความรับผิดชอบ (X_2)	.271***	ต่ำ	0.0734	.000
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3)	.296***	ต่ำ	0.0876	.000
4. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (X_4)	.270***	ต่ำ	0.0729	.000
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_5)	.285***	ต่ำ	0.1475	.000
6. ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6)	.304***	ต่ำ	0.0930	.000
7. ด้านเงินเดือนหรือรายได้ (X_7)	.142***	ต่ำ	0.0202	.000
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_8)	.306***	ต่ำ	0.0936	.000
9. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (X_9)	.310***	ต่ำ	0.0961	.000
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10})	.318***	ต่ำ	0.1011	.000
11. ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา (X_{11})	.303***	ต่ำ	0.0918	.000
โดยรวม	.365***	ต่ำ	0.1332	.000

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (r) เท่ากับ .365 r^2 เท่ากับ 0.1332 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .325 .271 .296 .270 .285 .304 .142 .306 .310 .318 .303 ตามลำดับ

6.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

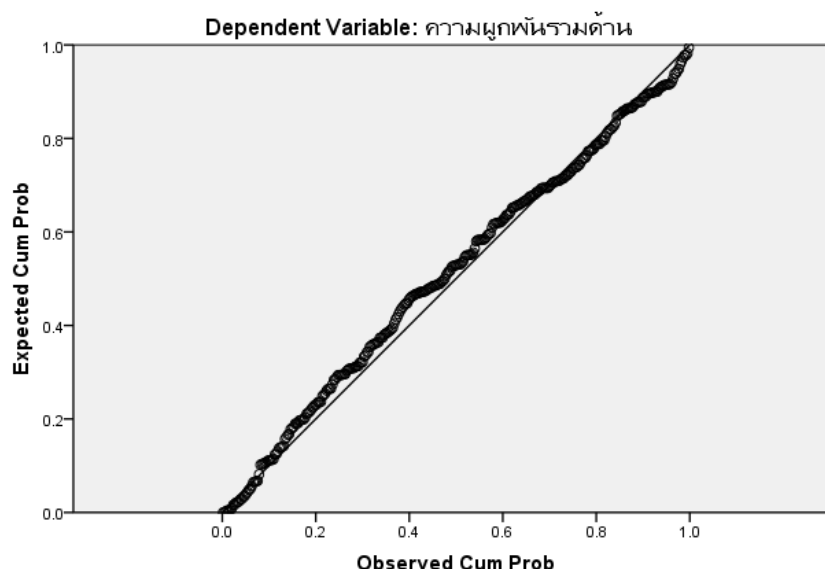
Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	13.713	1	13.713	315.893	.000 ^a

ส่วนที่เหลือ (Residual)	14.022	323	.043
รวม	27.735	324	
$R = .773^a$ $R^2 = .598$ $R^2_{adj} = .598$ $F = 315.893$			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .000) และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันได้ 59.8% ($R^2 = .598$) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .773 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจมีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

6.5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปรากฏรายละเอียดดังกราฟต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันเป็นตัวพยากรณ์

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ Regression Standardized Residual พบว่า การถดถอยพหุคูณมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution)

- แกนนอน (X-axis): Observed Cum Prob = ความน่าจะเป็นสะสมที่สังเกตได้
- แกนตั้ง (Y-axis): Expected Cum Prob = ความน่าจะเป็นสะสมที่ควรจะเป็น หากการแจกแจง

เป็นปกติ

- จุดกลม ๆ = ค่าเศษเหลือ (Residual) ของแต่ละกรณี
- เส้นทแยง = เส้นที่แสดงถึงการแจกแจงแบบปกติสมบูรณ์

ผลลัพธ์จากกราฟนี้:

• จุดส่วนใหญ่ เรียงตัวใกล้เส้นทแยงมุม ค่อนข้างดีแสดงว่า เศษเหลือมีแนวโน้มแจกแจงแบบปกติ ซึ่งหมายความว่าสมมติฐานเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันเป็นไปตามเกณฑ์ การแจกแจงของเศษเหลืออยู่ในเกณฑ์ดี สามารถใช้ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยได้

7. อภิปรายผล

7.1 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับดี ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือรายได้ต่ำที่สุดตามลำดับ ซึ่งผลเป็นเช่นนี้เพราะครู ได้รับการสนับสนุนและแรงจูงใจในการทำงานได้ดี โดยถ้าครูมีความสัมพันธ์ในทางที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและในทางกลับกันด้านเงินเดือนและรายได้ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครูเป็นเหตุผลที่ครูจะไม่ทุ่มเททั้งกำลังร่างกายและกำลังใจให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับการศึกษาของญูริชัญ โทสุรินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ธรรมปาน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศพชาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ทะเนงศักดิ์ นันทกร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า แรงจูงใจใน

การทำงานของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ

7.2 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ ค่านิยมขององค์กรค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย ตามลำดับที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรักองค์กรและตั้งใจพัฒนาองค์กรจนเกิดความผูกพันต่อองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ของ คหาจุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสสถาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เครือมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ตามลำดับ

7.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมคิดเป็น .367** ผลการศึกษาสอดคล้องกับชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ร่วมกัน ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนร้อยละ 88.70 เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับ ประภัสสร ธรรมปาน (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน

ต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 74.40 และสอดคล้องกับภุริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง

7.4 การศึกษาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้วยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ผลการทดสอบค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .000) และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันได้ 59.8% ($R^2 = .598$) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .773 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจมีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องจิรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า การทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนร้อยละ 88.70 เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกจากนี้สอดคล้องกับประภัสสร ธรรมปาน (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 74.40 และสอดคล้องกับ ภุริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้สรุปและอภิปรายผลมานั้นผู้ศึกษามีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาและในการทำการศึกษารั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

8.1.1 จากผลการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งถ้าสังเกตจากผลแต่ละด้านนั้น พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์หรือทัศนคติ ตลอดจนปรับแนวคิด มุมมองของตนเอง ให้มีอุดมการณ์ต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และความสามารถ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นให้บุคลากร ในองค์กรพัฒนาความรู้ความสามารถและเห็นแก่ประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มาก เพราะองค์กรสำเร็จได้ต้องอาศัยพลังของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

8.1.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถ้าสังเกตจาก ผลแต่ละด้านนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึง การพัฒนาองค์กรและการฝึกอบรมให้มีความรู้ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ การปฏิบัติ ตลอดจนสภาพทางจิตใจ ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะทำกระทำให้การแสวงหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรให้ สถานศึกษา เพื่อการนำมาใช้ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วภายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ให้บุคลากรในองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรบนพื้นฐานของความมีเหตุผลร่วมกัน

8.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ต่ำที่สุด เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรมี ความยุติธรรม เพราะเงินเดือนและสิ่งจูงใจทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจูงใจให้ครูทำงานอย่าง เต็มที่ ควรมีการจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการตอบแทนครูในโอกาสสำคัญต่างๆ และการจัดการเงินเดือนควร คำนึงถึงความยากง่ายในวิชาครูที่สอนในการทำงานที่มี ระดับเงินเดือนว่าเป็นปัจจัยในการทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน การที่มีเงินเดือนมากทำให้บุคคลไม่ต้องกังวลในเรื่องการดำรงชีวิต ได้มาซึ่ง ความสุข อีกทั้งเงินเดือนยังทำให้ครูสามารถทำใจจดจ่อกับการสอนได้ดีด้วย

8.1.4 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้บริหารสามารถ นำไปใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจจากภายใน โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การจัดเวทีแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม นอกจากนี้ การยกย่องใน ความสำเร็จของครูผ่านรางวัลหรือเกียรติบัตร จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่ได้อย่าง มากการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารควรจัดแผนการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย เช่น การอบรมตามความ สนใจ การสนับสนุนการศึกษาต่อ หรือการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน วิชาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ครูเห็นอนาคตในสายงานของตนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็ เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู การปรับปรุงห้องพักครู การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ สอน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลด ความเครียดจากภาระงานได้ในส่วนของ ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับ

บริบทของโรงเรียน เช่น การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ การจัดสรรงบประมาณสำหรับรางวัลตามผลงาน และการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงสำหรับภาระงานพิเศษต่างๆที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องมุ่งเน้นความเป็นธรรม โปร่งใส และพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากครู โดยควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมั่นใจในความมั่นคงของตนในอาชีพ

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.2.1. ควรวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

8.2.2. ควรวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรรูปแบบอื่นๆ ที่สามารถมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

8.2.3. ควรวิจัยเกี่ยวกับพัฒนารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเยาวชนและสังคมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- คทาจุธ สิริโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ประภัศตรา ธรรมปาน, & ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1, 126.
- ภัตตราพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำอำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- เมทินี อัครพันธ์, & สุภาพร คูพิมาย. (2557). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการ



ทำงาน กรณีบริษัทบริการเชื้อเพลิง. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1(1), 13-23.

วรารณ จิตะวิกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2566). อัตราการย้ายครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2567, จาก <http://www.nst2.go.th/?p=327902>

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].