

**แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**

**MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHER.
UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.**

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง¹

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียนหรือรองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ทำหน้าที่แทน โรงเรียนละ 1 คน 2) ครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูตามแนวคิดของ เอิร์ชเบอร์ก และ คณะ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ตามแนวความคิดของสเติร์สและคณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยด้านจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to identify : 1) the motivation of teacher under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) the organizational commitment of teacher under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 and 3) the relationship between motivation and organizational commitment of teacher under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 103 schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 ; The respondents of this study were an administrator and a teacher from each school , totally 206 respondents. The questionnaire was used as an instrument for collecting the data. The questionnaire about motivation was constructed, based on Herzberg and others' concept. While the questionnaire about organization commitment based on Steers and others' concept. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

The research findings were as follows :

1. The motivation of teacher under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were rated at a high level. They ordered from highest to lowest by arithmetic mean as : motivation factors and hygiene factors respectively.

2. The organizational commitment of teacher under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were rated at a high level. They ordered from highest to lowest by arithmetic mean as : identification, internalization and compliance respectively.

3) There was significantly correlation between motivational and organizational commitment of teacher under Suphanburi Primary Educational Area Office 2 at .01 significant level.

บทนำ

เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่า ตลอดระยะเวลาสี่สิบกว่าปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ สภาพการณ์ต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) และนำพาประเทศเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบใหม่ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยเป็นอย่างมาก ประชาชนต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจต้องการความมั่นคงทางสังคมต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้น ตลอดจนการแข่งขันกันเพื่อชิงความได้เปรียบในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการลงทุน การประกอบธุรกิจ การเมือง การปกครอง ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังที่จะให้รัฐบาลดำเนินการบริหารและพัฒนาประเทศ ตอบสนองความจำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้มีหลายแบบ เช่น ระบบอีเมล ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการเอกสาร ระบบสืบค้นข้อมูลข่าวสารระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การเผยแพร่สื่อผ่านระบบเครือข่าย และการระดมความคิดผ่านระบบเครือข่าย ในระบบเศรษฐกิจสังคมยุคใหม่ ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ นั้น จะเน้นสาระสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) ศักยภาพการแข่งขัน (2) เนื้อหาหรือตัวองค์ความรู้ (3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและ (4) ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ทุกส่วนราชการจึงต้องเร่งพัฒนาองค์กร

ของตนเองให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยพัฒนาองค์ประกอบสำคัญให้ครบ 4 ด้าน บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นและยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากจะเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงานอันได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่

1) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ของ

องค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ไปด้วย 2) เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และ 3) เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการของการดำเนินการตามโครงการงานวิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ นำเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดสอบใช้ (try out) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 136 โรง

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 97 โรง กำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบอร์กและคณะ (Herzberg and Other)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูแนวความคิดของสตีลส์และคณะ (Steer and others)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับ แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสถิติที่ใช้คือค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปเปรียบเทียบกันเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อทราบว่าอยู่ในระดับใด เป็นการวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครูตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบอร์กและคณะ (Herzberg

and Other) ทั้ง 2 ปัจจัยคือปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย และ เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและจำแนกเป็นราย
ปัจจัยจูงใจ ซึ่งวิเคราะห์จากค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วน ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 94)

ข้อ	แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ (X_1)				
1	ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (X_{11})	4.29	0.58	มาก
2	ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (X_{12})	4.21	0.69	มาก
3	ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{13})	4.17	0.62	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ (X_{14})	4.14	0.68	มาก
5	ด้านความก้าวหน้า (X_{15})	4.35	0.64	มาก
	โดยภาพรวม (X_1)	4.23	0.64	มาก

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (ต่อ)

(n = 94)

ข้อ	แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย (X_2)				
1	ด้านเงินเดือน (X_{21})	4.02	0.85	มาก
2	ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (X_{22})	4.20	0.77	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (X_{23})	4.23	0.68	มาก
4	ด้านสถานะทางอาชีพ (X_{24})	4.19	0.66	มาก
5	ด้านนโยบายในการบริหาร (X_{25})	4.26	0.63	มาก
6	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{26})	4.24	0.69	มาก
7	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{27})	4.16	0.68	มาก
8	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X_{28})	4.26	0.68	มาก
9	ด้านการบังคับบัญชา (X_{29})	4.39	0.64	มาก
	โดยภาพรวม (X_2)	4.22	0.70	มาก
	โดยภาพรวม (X_{tot})	4.22	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้ามีค่ามัธยเทศมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) และด้านความรับผิดชอบมีค่ามัธยเทศน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัยทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา มีค่ามัธยเทศมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) รองลงมาเท่ากันสองด้านคือด้าน

นโยบายในการบริหาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.68) และด้านเงินเดือน มีค่ามัธยเทศน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อทราบว่าอยู่ในระดับใดเป็นการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้านตามแนวคิดของสเติร์สและคณะ (Steer and others) ซึ่งวิเคราะห์จากค่ามัธยเทศ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยเทศและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 94)

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1)	4.37	0.60	มาก
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (Y_2)	4.41	0.60	มาก
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3)	4.39	0.62	มาก
โดยภาพรวม (Y_{tot})		4.39	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีค่ามัธยเทศมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่ามัธยเทศน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 94)

แรงจูงใจของข้าราชการครู	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู			
	ด้านความ เชื่อมั่นและ ยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร (Y_1)	ด้านความเต็ม ใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อ ปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร (Y_2)	ด้านความ ปรารถนา อย่างแรงกล้า ที่จะคงความ เป็นสมาชิก ขององค์กร (Y_3)	ความผูกพัน ต่อองค์กร ของ ข้าราชการครู (Y_{tot})
ปัจจัยจูงใจ(X_1)				
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (X_{11})	.581**	.387**	.467**	.495**
ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (X_{12})	.581**	.536**	.725**	.679**
ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_{13})	.577**	.595**	.566**	.573**
ด้านความรับผิดชอบ (X_{14})	.476**	.507**	.594**	.503**
ด้านความก้าวหน้า (X_{15})	.609**	.652**	.667**	.674**
โดยภาพรวม (X_1)	.702**	.513**	.641**	.621**
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (X_2)				
ด้านเงินเดือน (X_{21})	.496**	.271**	.509**	.450**
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (X_{22})	.565**	.456**	.642**	.600**
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (X_{23})	.662**	.435**	.603**	.603**
ด้านสถานะทางอาชีพ (X_{24})	.593**	.480**	.480**	.454**
ด้านนโยบายในการบริหาร (X_{25})	.767**	.541**	.599**	.678**
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{26})	.548**	.471**	.559**	.556**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{27})	.525**	.448**	.549**	.541**
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (X_{28})	.604**	.580**	.674**	.622**
ด้านการบังคับบัญชา (X_{29})	.730**	.503**	.532**	.614**
โดยภาพรวม (X_2)	.754**	.667**	.695**	.744**
แรงจูงใจของข้าราชการครู (X_{tot})	.706**	.666**	.738**	.751**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .751^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมของแรงงูใจของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_{xy} = .738^{**}$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r_{xy} = .706^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($r_{xy} = .666^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ของแรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูเป็นรายด้าน จะมีความสัมพันธ์ดังนี้

ด้านปัจจัยงูใจ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .621^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r_{xy} = .702^{**}$) รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_{xy} = .641^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($r_{xy} = .513^{**}$) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .744^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r_{xy} = .754^{**}$) รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_{xy} = .695^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($r_{xy} = .667^{**}$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. แรงงูใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยงูใจอยู่ในระดับมากและปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

3. แรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของแรงงูใจของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์สูงสุดความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. แรงงูใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยงูใจอยู่ในระดับมากและปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน มีการพิจารณาความดีความชอบที่มีความเป็นธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะทั้งยังสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นหรือชุมชน สอดคล้องกับราธแมน (Rathmann) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ลูกธะเร็น ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีแรงงูใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การ

มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจเช่นกัน และสอดคล้องกับพิค (Peck) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพยายามของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิดแรงจูงใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า รางวัลจากการทำงานระบบการบริหาร สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การมอบหมายงานและบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวพันกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบรรจุใหม่และครูบรรจุใหม่มีความปรารถนาที่จะสอนวิชาที่ตนถนัด ประกอบกับในยุคปัจจุบัน อาชีพครูถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นสังเกตได้จากการที่มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติยศครูจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รางวัลหนึ่งแสนครูดี รางวัลครูสุจริต ครูดีเด่นทั้งในระดับสำนักงานเขต ระดับจังหวัด และในระดับประเทศ ที่ต่างให้ความสำคัญยกย่องเชิดชูครู ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในเกียรติของตนเองนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชร. ศูนย์วิทยุฯ ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปรารถนาแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชณี วัฒนภิรมย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี วัฒนภิรมย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มองเห็นความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติ รู้จักการให้ออกสาในด้านต่าง ๆ แล้ว ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารในเชิงบวกและการบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มองเห็นความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติ รู้จักการให้ออกสาในด้านต่าง ๆ แล้ว ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานและจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารในเชิงบวกและการบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับซุคาภา จึงประสิทธิ์ ที่ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากที่สุด ให้ความสำคัญในด้านการบริการนักเรียน นักศึกษาและบุคคลภายนอกอยู่ในอันดับรองลงมา และให้ความสำคัญในด้านความรู้ ความสามารถในงานน้อยที่สุด และสัมพันธ์กับ รูเบน (Roben) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอกเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการแสดงความรู้สึกหรือทักทายและการที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่น่าพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่ ยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถกระทำการสิ่งที่ดี ๆ ต่าง ๆ ให้กันและกันได้โดยไม่หวังผลตอบแทนของการกระทำ เช่นเดียวกัน การทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ยังมีความผูกพันที่เหนียวแน่นแล้ว จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญ

ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพราะการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีความรักใคร่สามัคคีต่อกัน ประสงค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมีเชลล์และลาร์สัน (Mitchell and Larson) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือเจตคติที่คน ๆ หนึ่งมีต่อองค์กร ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กร เชลท์ (Chelte) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อาศัยความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย ส่วนสถานการณ์การสมรสพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนเป็นโสด ดังนั้น ความผูกพันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่บุคคลจะปฏิบัติต่อองค์กร สอดคล้องกับวิทธีและคอปเปอร์ (Withey & Cooper) ที่วิจัยพบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ไปในที่สุด รวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้ สอดคล้องกับสตีเยร์ส (Steers) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวข้องกันและยึดองค์กรไว้ร่วมกัน เช่นเดียวกับเชลดอน (Sheldon) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย กลิสสันและดริก (Glissun and Durick) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากองค์กรที่ให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง จำนวน 319 คน พบว่า ลักษณะงานในด้านที่มีความหลากหลายและงานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคสมัยนี้การที่จะเข้ามาเป็นผู้ประกอบอาชีพครูไม่ได้ง่ายเหมือนในสมัยก่อน เริ่มต้นจากต้องมีวุฒิการศึกษาที่สามารถใช้สอบบรรจุเข้ารับราชการครูได้ คุณสมบัติผ่านเกณฑ์การ

สมัครสอบ มีการสอบบรรจุและมีการทดลองและประเมินอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนที่จะบรรจุในตำแหน่งครู จากที่กล่าวมาแล้วนั้น ล้วนแล้วแต่ใช้ความพยายาม มุมานะในการเรียน การสอบและ การทำงาน ซึ่งในส่วนนี้อาจจะใช้เวลาไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความสามารถและความพยายามของแต่ละบุคคล เมื่อสอบบรรจุได้แล้วย่อมได้รับความชื่นชมยินดี ทำให้รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง มีเกียรติ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อยากที่จะใช้วิชาความรู้ของตนถ่ายทอดไปยังนักเรียน ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการพัฒนานักเรียน โรงเรียนและชุมชนที่ตนเองได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เจริญรุ่งเรือง และย่อมอยากจะทำให้นักเรียนได้มีความรู้ สามารถเข้าร่วมแข่งขัน ประกวดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทดสอบความสามารถของทั้งนักเรียนและของครูผู้สอน เมื่อครูมีผลงานย่อมได้รับการพิจารณาความดีความชอบต่าง ๆ และได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและชุมชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร อยากจะพัฒนาให้องค์กรได้รับการยกย่อง ขอมรับจากชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ แต่หากครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลเสียต่อโรงเรียน นักเรียนและชุมชนโดยตรง เช่น ครูไม่เอาใจใส่ในการสอน ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ เมื่อมีการสอบประเมินต่าง ๆ จะไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หรือไม่สามารถเข้าร่วมแข่งขันหรือประกวดกิจกรรมกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ ทำให้ไม่เป็นที่รับการยอมรับจากสังคม แต่ในปัจจุบัน โรงเรียนต้องเข้ารับการประเมินผลในด้านต่าง ๆ เพื่อทดสอบคุณภาพของนักเรียนในหลาย ๆ ด้าน ทำให้ครูต้องมีความกระตือรือร้น ใช้วิชาความรู้ที่ตนเองมีเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพและได้รับการยอมรับจากสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การอภิปรายผล แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าเป็นด้าน

ที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถมีผลงานได้ปรับเปลี่ยนขึ้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย ด้านการบังคับบัญชาเป็นด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีการกำหนดแผนดำเนินงานให้บุคลากรแต่ละคนถือปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร เพื่อให้ครูได้รู้สึกเป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบในการวางแผนบริหาร ทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งส่งผลทำให้ครูมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูขาดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารและยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนน้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับตนเองโดยการศึกษาต่อหรือเข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้มีความชำนาญหรือเพิ่มทักษะในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กฎระเบียบ กติกาหรือข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จรวพร ธรณินทร์, การปฏิรูปราชการไทย : ข้อเสนอแนะเพื่อ
ความสมบูรณ์. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2557จาก http://www.moe.go.th/main2/article/article_jarauwporn/article1.htm.

ชูชัย สมิตธิไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ ๑ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 7.

รัชณี วัฒนภิรมย์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการ
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 95.

สมพร สุทัศนีย์, มนุษย์สัมพันธ์ (กรุงเทพฯ ๑ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 25.

Bladley J. Peck, “A High School Principal’s Challenge :
Toward Work that enhance New Teacher Satisfaction
and Relention” (Ph.D. dissertation. University of
Wiconsin - Madison, 2002), 6.

Chelte, A. F., **Organizational commitment : Job satisfaction
and quality of work life.** (Massachusetts
: University of Massachusette, 1983), 1 - 35.

Frederick and other, **The Motivation to Work.** 2nd ed
(New York : John Wiley & Sons Inc., 1959), 113 - 115.

Glissun, C., and Durick, M., **Predictors of job satisfaction
and organizational commitment in human service
organizations.** Administrative Science Quarterly,
(1988), 61 - 81.

John W. Best, **Research in Education.** (Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1970), 1.

Mitchell and Larson, **People in Organization : An Introduction
to Organizational Behavior**
(Englewood Cliffs : Prentice - Hill, 1974), 144.

Richard M. Steers and other, **Motivation and Leadership
at Work,** 6th ed (New York : The McGraw Hill
Companies Inc., 1996), 374.

Rodney L. Rathmann. “Factors related of Job Satisfaction
among Teachers in Lutheran School”, Dissertation
Abstracts International 46.(January ,1999), 2354

Withey, J. M., and Cooper, W. H., **Predicting exit, voice,
neglect, and loyalty.** Administrative Science
Quarterly, (1989), 521 - 539.

