

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Relationship between Job Motivations and Organization Commitment of Personnel in Office of the Basic Education Commission

ณัฐนิชา หิมทอง / Natnicha Himthong

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

E-mail: amp-celeb@hotmail.com

ปิยากร หวังมหาพร / Piyakorn Whangmahaporn

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

E-mail: piyakorn.wh@spu.ac.th

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 19 มีนาคม 2562 แก้ไข 7 เมษายน 2562 ตีพิมพ์ 30 กันยายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.90$) และด้านปัจจัยต้าน ($\bar{X} = 3.48$) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.38$) สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.568 และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยต้าน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objective of this study is to study the relationship between job motivations and organization commitment of personnel in Office of the Basic Education Commission. Sample group comprised of 171 officers, Office of

the Basic Education Commission with a simple sampling and questionnaire as a tool. The statistics used to analyze are frequency, average, percentage, standard deviation. Statistical analysis based on Pearson correlation analysis. From the result of this study, job motivation in motivation factor of Office of the Basic Education Commission was at a high level of job motivation in two aspects, with the mean level stands at 3.69. When multiple aspects of job motivations are considered motivation factor is averaged at 3.90 and hygiene factor at 3.48. The organization commitment of Office of the Basic Education Commission was at a high level, with the mean level stands at 3.51. The finding also showed that normative commitment is averaged at 3.61, affective commitment at 3.55 and continuance commitment at 3.38 have respective. Summarily, job motivations have relationship with organization commitment of the Basic Education Commission Officer Were significantly related in appositve manner at a moderate level of 0.01. Job motivation in motivation factor is related to the commitment at 0.568 and job motivation in hygiene factor is related to the commitment at 0.782.

Keywords: Job Motivation, Organization Commitment, Office of the Basic Education Commission

บทนำ

ปัจจุบัน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การต่างๆ ต่างเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ที่รุนแรงและท้าทายกันมากยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในแง่มุมต่างๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (เมทินี อัครพันธ์ และ สุภาพร ภูมิมา, 2557)

คน หรืออาจเรียกได้ว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีหลายองค์กรส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ หากแต่การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากปัจจัยปัญหาต่างๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาการหยุดงาน การเปลี่ยนงาน หรือปัญหาการลาออกจากงาน อิทธิพลจากปัจจัยดังกล่าว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรหรือต่องาน เช่น งานนั้นขาดความก้าวหน้า งานไม่มั่นคง รายได้ไม่เพียงพอหรือมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในองค์กร นโยบายการบริหารงานไม่ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น (นรากร งามขessar, 2556)

โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรในปี พ.ศ.2562 จำนวนทั้งสิ้น 300 คน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2562) ซึ่งจากการบันทึกข้อมูลในช่วง 3-4 ปี ที่ผ่าน พบว่า อัตราการเข้า-ออก โอน ย้าย ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องสูญเสียเวลาและเงินไปกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรใหม่แทนบุคลากรเก่าที่ลาออกไปจากองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของบุคลากรลดลงเนื่องจากบุคลากรที่เหลืออยู่อาจต้องรับภาระงานหน้าที่มากเกินไป เป็นต้น (สวนีย์ แก้วมณี, 2549)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานด้านทรัพยากรมนุษย์ มีความเห็นว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และถ้ามีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรด้วยแล้ว จะทำให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรได้มากขึ้น จึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ภายในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สามารถธำรงรักษามูลค่าที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบการศึกษาของนักวิชาการ นักวิจัย (พรรณทิพย์ กาลิยานันท์, 2543; วิลาวรรณ สว่างศรี, 2549; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550; ประยุทธ์ อิศกุล, 2552; สภาภรณ์ อินทรประสาท, 2553; อรุณลี บุญนาค, อำนาจ ชีระวนิช และ ทองฟู ศิริวงศ์, 2557; ศิวไล กุลทรัพย์ศุทธา, 2558; หยู หวง, 2559; พัชรภรณ์ มูลทองสงค์ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2560)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ หรือ Herzberg's Two-Factor Theory ได้มีการพัฒนา โดย Herzberg ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของ ปีค.ศ.1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอิทธิพล จากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพล จากปัจจัยอนามัย หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิด ความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน

ความผูกพันต่อองค์กร

มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการ นักวิจัย (เพ็ญศรี เมณแสน, 2550; รัตนพร จันทน์เทศ, 2552; อัญชลี ฉิมนาคพันธุ์, 2554; สองชัย นักจะเข้ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2557; ปิยะนาฏ บุตรราช และ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2558; อมราพร แยมขจร และ มณฑุย์พล อรุณบุญนาลชาติ, 2560; Allen & Meyer, 1990)

Allen & Meyer (1990) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตใจของบุคคลที่ยึดเหนี่ยวอยู่กับองค์กร 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ คือ ความต้องการ ที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปโดยทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรมีความจงรักภักดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร 2) ความ

ผูกพันด้านการคงอยู่ คือ การรับรู้ถึงการลงทุนลงแรงไปในองค์กร การได้รับผลตอบแทนเพื่อแลกกับการ อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานจะพิจารณาว่าเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้างหากเขาจะทิ้งองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึก ถึงภาระผูกพันของพนักงาน ว่าเขาต้อง อยู่ในองค์กรนี้เพราะเป็นหน้าที่ที่เหมาะสมและสมควรที่จะทำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับด้าน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความรู้สึกรัก
2. ด้านการคงอยู่
3. ด้านบรรทัดฐาน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 300 คน คำนวณขนาดตัวอย่างได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรสำเร็จของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 171 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง ห้วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2562 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจาก การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1.1) เพศ 1.2) อายุ 1.3) ระดับการศึกษา 1.4) ประเภทตำแหน่ง 1.5) อายุงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ จำแนกเป็น 10 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ 2.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.2) ด้านการได้รับการยอมรับ 2.3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2.4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2.5) ด้านความรับผิดชอบ 2.6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2.7) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.8) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 2.9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 2.10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งคำนวณด้วยสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยวิธีของ Cronbach เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.27) มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 30.41) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.31) ประเภทตำแหน่งข้าราชการ (ร้อยละ 71.35) และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี (ร้อยละ 39.77)

แรงจูงใจในการทำงาน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ	3.90	0.517	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.48	0.649	มาก
รวม	3.69	0.526	มาก

ความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึก	3.55	0.776	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.38	0.703	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.61	0.685	มาก
รวม	3.51	0.639	มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.762$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านปัจจัยค่าจูง (r = 0.782) และด้านปัจจัยจูงใจ (r = 0.568) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค่าจูง	แรงจูงใจในการทำงาน
ปัจจัยจูงใจ		0.622 **	
ปัจจัยค่าจูง	0.622 **		
ความผูกพันต่อองค์กร	0.568 **	0.782 **	0.762 **
$\bar{X}$	3.90	3.48	3.69
S.D.	0.517	0.649	0.526

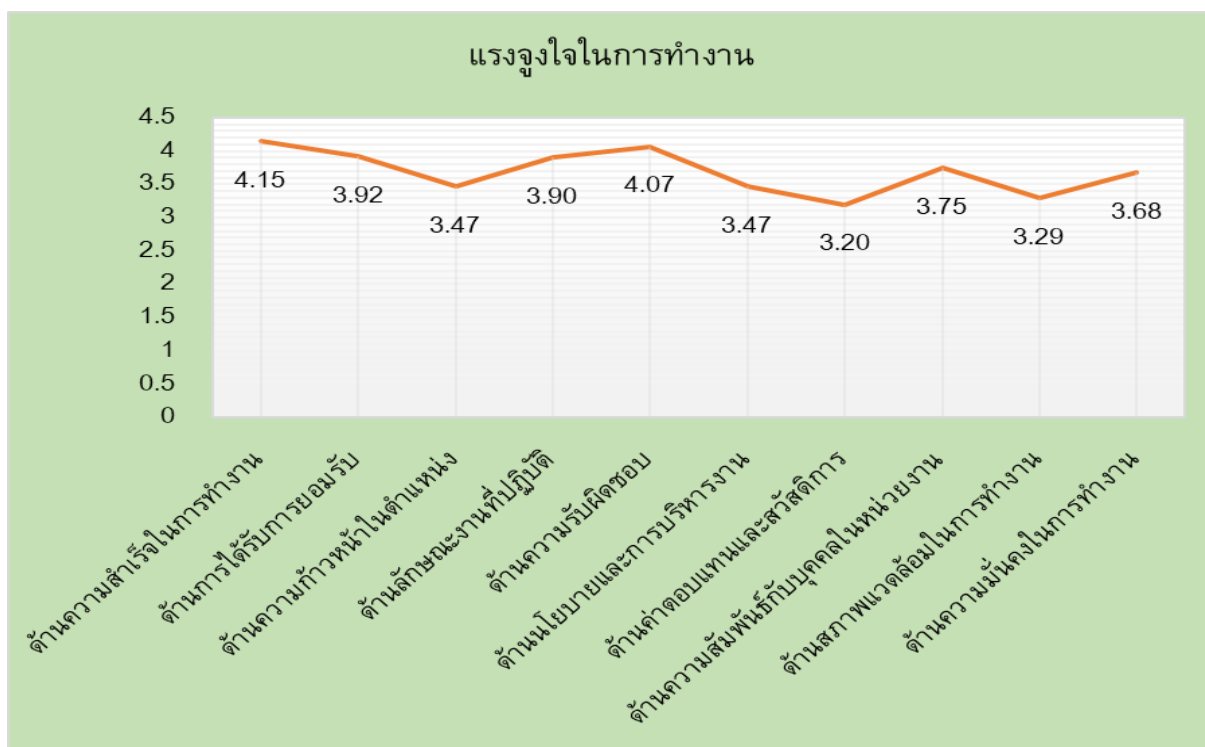
** Correlation is significant at the 0.01 level

อภิปรายผลการวิจัย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและจะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง 2) ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นรากร กาศซสาร (2556) ชมพูนุช สุบรรณรักษ์ (2557) รวมถึง วรพร อูธธา (2557)

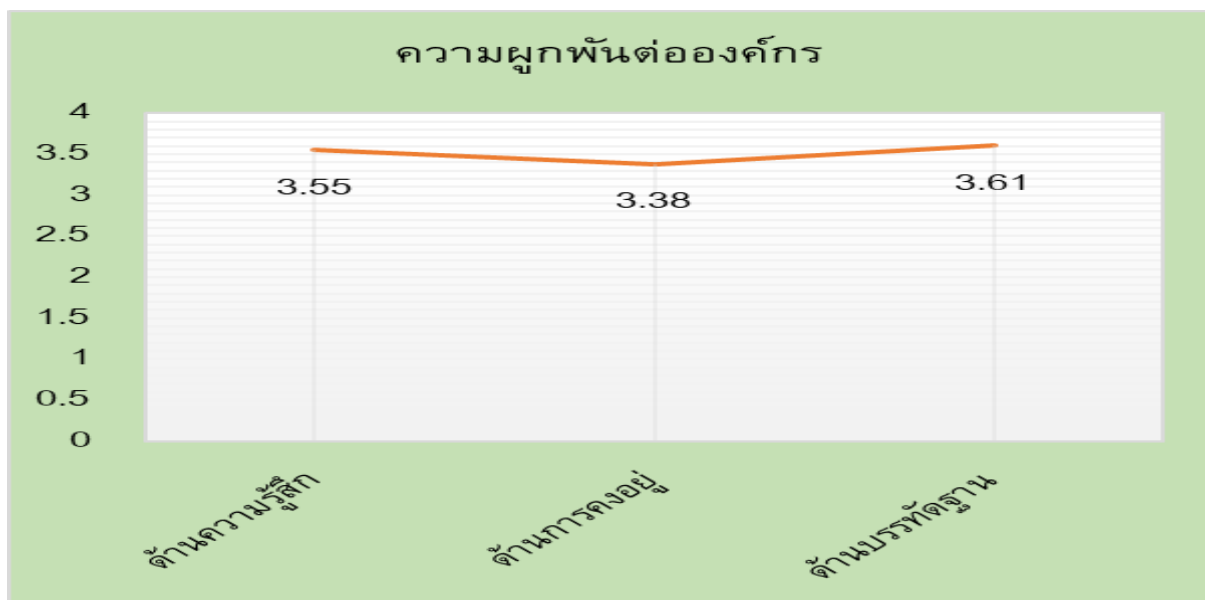
Allen & Meyer (1990) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตใจของบุคคลที่ยึดเหนี่ยวอยู่กับองค์กร 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึ คือ ความต้องการ (Want) ที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปโดยทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรมีความจงรักภักดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ การรับรู้ถึงการลงทุนลงแรงไปในองค์กร การได้รับผลตอบแทนเพื่อแลกกับการอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรพนักงานจะพิจารณาว่าเขาจะต้องสูญเสีย (Cost) อะไรบ้างหากเขาจะทิ้งองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึก ถึงภาระผูกพัน (Felt Obligation) ของพนักงานว่าเขาต้องอยู่ในองค์กรนี้เพราะเป็นหน้าที่ที่เหมาะสมและสมควรที่จะทำ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จริยา สุขสละ และคณะ (2558) และ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2558)

นอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นด้วยว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง นั่นคือ หากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุด จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานบางด้านยังอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ดังภาพที่ 1 และภาพที่ 2 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับ วรรัช อุทธา (2557) และ 2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2558)



ภาพที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

- จริยา สุขสละ และคณะ. 2558. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ชมพูนุช สุพรรณรักษ์. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน
การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นรากร งามชสาร. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. 2557. "แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี." วารสารสหวิทยาการวิจัย:
ฉบับบัณฑิตศึกษา 3 (1): 261-282.
- ปิยะนาฏ บุตรราช และ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2558. "ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของ
พนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3." วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับ
บัณฑิตศึกษา 4 (4): 133-143.
- ประยูทธ อิตตูล. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรีชา คร้ามพัคตร์. 2545. คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา:
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- พรรณทิพย์ กาลธยานันท์. 2543. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรภรณ์ มูลทองสงค์ และ สุพัตรา จุณะปิยะ. 2560. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอ
บางเลน จังหวัดนครปฐม" วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 6 (1): 70-78.
- เพ็ญศรี เมณแสน. 2550. ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. 2558. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน
คาทอลิกกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- เมทินี อัครพันธ์ และ สุภาพร คูพิมาย. 2557. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน กรณี
บริษัทบริการเชื้อเพลิง. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี 1 (1): 13-23.
- รัตนพร จันทรเทศ. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัทแกรมเปียนฟู้ดส์สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ววรรษ อุทธา. 2557. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิลาวรรณ สว่างศรี. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. 2558. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอทเอนจิเนียริง (1964) จำกัด**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สวนีย์ แก้วมณี. 2549. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.

สองชัย นักร้อง และ สุพัตรา จุณณะปิยะ. 2557. "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 3 (2): 142-151.**

สุภาภรณ์ อินทรประสาท. 2559. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

หุญ หวง. 2559. "กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติจีน." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 5 (1): 100-108.**

อมราพร แยมขจร และ มณฑุย์พล อรุณบุญลชาติ. 2560 "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอตวอนซ์ รีเสิร์ช จำกัด." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 6 (1): 34-43.**

อัญชลี จิมนาคพันธุ์. 2554. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อรุณลี บุญนาค, อำนาจ วีระวนิช และ ทองฟู ศิริวงศ์. 2557. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับบุคลิกภาพและแรงจูงใจในงานของพนักงานธนาคาร." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 3 (2): 65-73.**

Allen, N. and Meyer, J. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." **The Journal of Occupational Psychology 63: 1-18.**