

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
เอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย

The Relationship between Work Motivation and Organizational
Commitment of Teachers at Chiang Rai Private Schools, Office 4 under
Chiang Rai Provincial Education Office

จิรวรรณ แก้วนิลตา¹ ธนสาร เดชชนะ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Jeerawan Kaewninta, Thanasarn Dejchana, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าเท่ากับ 0.892 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.834$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the work motivation of teachers in Chiang Rai Private Schools, Office 4; 2) to study the organizational commitment of teachers in Chiang Rai Private Schools, Office 4; and 3) to study the relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in Chiang Rai Private Schools, Office 4 under Chiang Rai Provincial Education Office. This study involved quantitative research. The population used in the study consisted of 228 teachers from private schools under the Chiang Rai Private Schools

Received: 2024-10-26 Revised: 2024-11-10 Accepted: 2024-11-12

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail ann_nruto123@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: Paewthanasarn@gmail.com /

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail:

Dr.W.siririth@gmail.com

Office, Region 4, supervised by the Chiang Rai Provincial Education Office. These teachers had at least one year of work experience. The sample size was 144 individuals. The research tool was a questionnaire, which had an overall reliability coefficient of 0.892. Statistics used in the data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

The research results showed that: 1) the work motivation of teachers in private schools under the Chiang Rai Private Schools Office, Region 4, supervised by the Chiang Rai Provincial Education Office, was at a high level; 2) the overall level of organizational commitment among these teachers was also high; 3) there was a strong positive correlation between work motivation and organizational commitment ($r = .834$), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: work motivation; organizational commitment of teachers

บทนำ(Introduction)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือแรงกระตุ้นเป็นแรงผลักดันเพื่อให้เกิดความต้องการตอบสนองที่จะได้รับต่อการทำงานในองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลต่อความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ การเจริญเติบโตในที่ทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน มีผลตอบแทนที่สามารถทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ภุริวิษณุ โทสุรินทร์, 2561: 12) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดก็ตามที่ครูในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานที่คุณภาพงานลดลง มีการลาออกจากงาน ถ้าหากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานที่ปฏิบัติ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562: 37) กล่าวว่าการจูงใจ เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ ที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคต

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในระยะยาว และทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562: 104) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานอันเกิดจาก การมีส่วนร่วม และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ปัจจัยเหล่านี้นำมาซึ่งความรักและความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงให้ถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้ม ที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โรงเรียนเอกชนมีปัญหาเรื่องการลาออก เปลี่ยนงาน ของครูโดยเฉพาะ ระหว่างปีการศึกษา เนื่องจากปัญหาในกฎระเบียบต่างๆ ปัญหาในการบริหารงาน ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของเงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ การลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความ

ชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย ปัญหาในเรื่องของการรักษาบุคลากรครูที่มีศักยภาพ มีคุณภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัญหาสำคัญ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและขาดความผูกพันกับองค์กร โรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ได้มีการบริการจัดการศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอพญาเม็งราย อำเภอขุนตาล และอำเภอเทิง จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 10 โรงเรียน จากการศึกษาข้อมูลพบว่าโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 มีการลาออกของครู ซึ่งมีอัตราการลาออกที่สูง ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและเด็กนักเรียนโดยตรง และนอกจากนี้ยังพบว่าครูที่ทำงานขาดแรงจูงใจ และความผูกพันต่อโรงเรียน ทำให้ครูลาออกเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ทางโรงเรียนจะต้องหาวิธีการเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (ภูริวิชัย โทสุรินทร์, 2561: 13)

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรด้วยความรักและความผูกพัน ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) มีปัจจัยจูงใจ ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของสตีเรียร์และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1977) ซึ่งมี 3 ด้าน ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 228 คน จาก 10 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 144 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ยูภาติ ปณะราช, 2566: 20) กลุ่มตัวอย่างใช้ 144 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (ยูภาติ ปณะราช, 2566: 31) ตามขนาดสถานศึกษามีขั้นตอน ดังนี้ 1. จำแนกประชากรเป็นชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้น 2. คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น 3. ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยวิธีการอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาในระหว่าง เดือน พฤศจิกายน 2566 ถึง ตุลาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวน 49 ข้อ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งโครงร่างเพื่อขอจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเชียงราย

3.2 หลังจากได้รับอนุมัติจริยธรรมวิจัยแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ในการทำวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 144 ชุด เพื่อเก็บ ข้อมูลจากครู โรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายโดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ 1. เก็บข้อมูลทางออนไลน์ (Google form) จำนวน 35 ชุด 2.ส่งแบบสอบถามไปให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เขต 4 ทางไปรษณีย์ 7 โรงเรียน จำนวน 109 ชุด

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน

ผลการวิจัย(Research Results)

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 144 คน เพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 68.80 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1- 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.10 และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียนอำเภอเทิงมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 31.20

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้าน พบว่าอันดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

| ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----|------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1 | ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.07 | 0.46 | มาก |
| 2 | ด้านความรับผิดชอบ | 4.12 | 0.44 | มาก |
| 3 | ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.00 | 0.53 | มาก |
| 4 | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.09 | 0.46 | มาก |
| 5 | ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.10 | 0.50 | มาก |
| 6 | ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร | 4.05 | 0.51 | มาก |
| 7 | ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.07 | 0.49 | มาก |
| 8 | ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.96 | 0.53 | มาก |
| 9 | ด้านเงินเดือนหรือรายได้ | 3.93 | 0.62 | มาก |
| 10 | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.15 | 0.62 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 4.05 | 0.39 | มาก |

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$)

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

| | ความผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|---|-------------|-------------|------------|
| 1 | ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 4.06 | 0.56 | มาก |
| 2 | ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 4.04 | 0.50 | มาก |
| 3 | ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร | 4.13 | 0.55 | มาก |
| | รวมเฉลี่ย | 4.08 | 0.46 | มาก |

4. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงมาก ($r = .834$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เชียงราย เขต 4 | ความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot}) | |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) | .572** | ปานกลาง |
| ด้านความรับผิดชอบ (X_2) | .651** | สูง |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3) | .645** | สูง |
| ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (X_4) | .644** | สูง |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_5) | .584** | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (X_6) | .734** | สูง |
| ด้านนโยบายและการบริหาร (X_7) | .591** | ปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_8) | .777** | สูง |
| ด้านเงินเดือนหรือรายได้ (X_9) | .532** | ปานกลาง |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) | .575** | ปานกลาง |
| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{tot}) | .834** | สูงมาก |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจ กับหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตรงตามความรู้ ความสามารถของครูแต่ละคน การบริหารงานมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอีกทั้ง ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ท่ามกลางความอบอุ่น การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการ โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม องค์กรมีสวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การลาศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น เพื่อให้ครู มีความรู้ความสามารถ มากขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจและเกิด การอุทิศตนในการตั้งใจปฏิบัติงานให้ ประสพผลดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2564: 340) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา รัตนวงศ์ (2560: 57) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยา คาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562: 141) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศ ตนเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองต่อนโยบาย และเป้าหมายของ องค์กร ความผูกพันต่อองค์การของครูเกิดจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกันใกล้ชิดกัน ความเป็นกันเอง ของ ผู้บริหารและได้รับการอบรมเรียนรู้ทำให้มีความรู้สึกผูกพัน ครูจึงมีความเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่ทุก คนควรถือปฏิบัติ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์การจะทำให้ ตนเองมีความรู้ สึกว่า “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุดใน” และยัง แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูเกิดจากการได้รับการหล่อหลอม ซึมซับ และปลูกฝัง ในเรื่องของ วัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้มีการปฏิบัติ ต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถทำสิ่งดี ๆ ให้กันและกันโดยไม่หวังผลตอบแทน บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์การนั้น ยังมีความผูกพันที่เหนียวแน่น บุคลากรของโรงเรียน จะใช้ความรู้และความสามารถของตนอย่าง เต็มความสามารถเพื่อให้งาน ประสพความสำเร็จด้วยความพยายาม มุ่งมั่น และตั้งใจ เต็มใจและอุทิศตนในการ ทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว การทำงานที่เกิดจากบุคลากรที่มีความรักใคร่ต่อกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562: 70) พบว่าความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก และยังมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564: 46) พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียน คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานีโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562: 130) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน เชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน เมื่อครู มีระดับแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจะสะท้อนให้เห็นว่าครูมีที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความเต็มใจ และความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน กล่าวคือ เมื่อครูมีแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมมี แนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ได้ดี และยังช่วยลดอัตราการลาออกของครู เมื่อครูทำงานอย่างมีความสุขย่อมก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับพร โคตทอง (2561: 132) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2566: 38) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ปุริเส (2565: 283) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ ผูกพันองค์กรของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยแรงจูงใจ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเชียงราย เกิดจากการได้ทำงานร่วมกัน และ รู้สึกว่า “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุด” การได้รับการหล่อหลอม ซึมซับ และปลูกฝัง ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน เชียงราย เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .834** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือนหรือรายได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ให้มากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเสมอภาค เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรวางแผนหาวิธีการทำให้ครูเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนเชียงรายเขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาควรศึกษาตัวแปร อื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมกับแรงจูงใจว่าพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือไม่ เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (25 ธันวาคม 2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*. 12(3): 31-50.
- ณิชนันท์ ศิริกุลสถิต. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 11 มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เอียรชวัลญ์ ทรัพย์ธมน์. (12 มิถุนายน 2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 8(2): 330-344.
- ปนัดดา รัตน์วงศ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก(เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดัดพร โตครทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มลฤดี บุรีเส. (19 กุมภาพันธ์ 2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของ
ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการ สถาบัน
เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(1): 270-285.
- ยุภาดี ปณะราช. (2566). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. การ
ค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, F. (1959). *Federick: Mausner, Bernard and Synderman. Block the Motivation to
Work*. New York: John Willey & Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.
Administrative science quarterly. 22(3): 46-56.