

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

มลฤดี ปุริเส* สุมิตรา ยาประดิษฐ์ พีระฉัตร คชลี จันจิรา เปือกแสงทิพย์ และ วิจิตรา พนมทิพย์ทศพล

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE MINISTRY OF
EDUCATION OF SAMUT SONGKHAM

Monrudee Purise*, Sumitra Yaprudit, Pheerachat Khotchalee, Junjira Pueaksangthip

and Vijittra Panomtipthosaphon

School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: putzathai@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 15 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 3 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน 2) ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ใช้ประชากรทั้งหมดที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research has the purposes of this study was to 1) to study the level of the motivation about Teachers' work in Private School. 2) to study the level of the Organizational Commitment of Teachers' work in Private School. And 3) To study the relationship between the motivation of Teacher's work and the Organizational Commitment in Private School, Samut Songkram Provincial Educational Office. The population used as Teachers' work in Private School, Samut Songkram Provincial Educational Office to 214 people. The questionnaire was used as an instrument for collecting the data. The questionnaire about motivation was constructed, based on Herzberg concept. While the questionnaire about organizational commitment based on Steers concept. The statistics used in data analysis were percentage, arithmetic mean (μ), standard deviation (σ) and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The level of the motivation of Teachers' work in Private School. 2) The Organizational Commitment of Teachers' work in Private School, 3) relationship between the motivation of Teacher's work and the Organizational Commitment in Private School.. Pearson's product moment correlation coefficient is 802** From this research shows that, the motivation of work is very important to the relationship of Teachers' work in Private School, Samut Songkram Provincial Educational Office is was statistically significant at .01 level

Keywords: motivation, Organizational Commitment, Private School

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสนใจ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮร์เบิร์ก (Herzberg, 1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดี และความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่

บุคคลเต็มใจที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์กรเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลต้องการได้รับเช่นกัน และเชื่อว่าบุคคลต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและทำงานร่วมกับองค์กรด้วยความรักและความผูกพัน ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจด้วยรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กร ทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพที่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้พิจารณาสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ

ทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ด้านการบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของสตีเยร์ (Steers: 1977) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม 9 แห่ง จำนวน 214 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 - 20 กันยายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม นำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างความผูกพันองค์กรในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

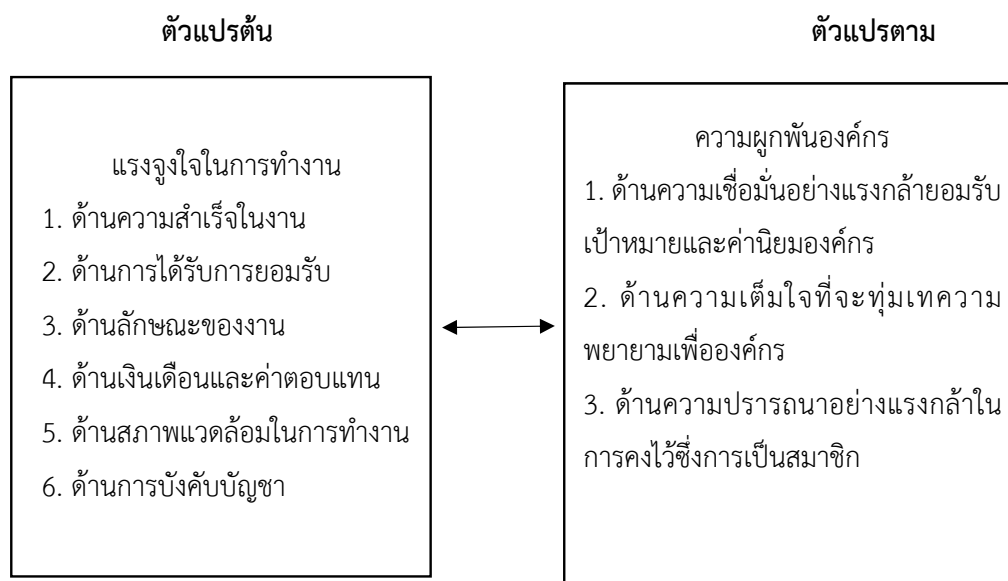
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1959) สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน นี้ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานโดยมีแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัย 2 ด้านนี้แล้ว ปัจจัยจูงใจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น และมีส่วนช่วยให้บุคลากรเปลี่ยนแนวความคิดจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ และผู้บริหารสามารถนำมายุทธศาสตร์ใช้กับการบริหารองค์กร ของตนได้ จากเหตุผลข้างต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีของ เฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1959) มาเป็นทฤษฎีหลักเพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปร

ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัย โดยทั่วไปเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรมาสังเคราะห์ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย 3 ประการของ สเตียร์ (Steers, 1977) ประกอบด้วย 1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 2. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยม มาเป็นตัวแปรที่จะศึกษาความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) พบว่า มีผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาอยู่ 6 ด้าน ด้วยกันคือ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ด้านการบังคับบัญชา และศึกษาความผูกพันองค์กรจากแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1977) 3 ด้าน คือ 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม (ข้อมูลสถิติจำนวนครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ปี 2564) จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 214 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตาม ของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านเนื้อหา ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องโดยหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ โดยให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ให้ +1 คะแนน ถ้าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน ถ้าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาคำนวณด้วยสูตร $IOC = R/N$ โดย IOC หมายถึง ดัชนี ความสอดคล้อง R หมายถึง ผลรวมของคะแนน และ N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ประเมิน ผลการประเมินแบบสอบถาม ฉบับนี้ มีค่า IOC ระหว่าง .60 – 1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3.4 แบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู โรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า $\alpha = .968$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้ต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตอบสมมติฐานของการวิจัยได้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาต ส่งถึงกลุ่มประชากร จากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามทั้ง 9 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1 - 20 ตุลาคม 2564 จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 214 คน ได้แบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.19

4.3 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ไปตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจง ความถี่ (Frequency) เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตาราง

5.2 วิเคราะห์ระดับความแรงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

5.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ ตามแนวคิดของฮิงเกิล (Hinkle, D. E., 1998, 564) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่า ดังนี้

- (1) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม
- (2) ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- (3) ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- (4) ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- (5) ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร 214 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา และอายุงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าสถิติร้อยละ (percentage) พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศที่ตอบ

แบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 88.60 และเป็นเพศชายมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 92.75 ระดับปริญญาโทจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จะมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.52 มีอายุงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.79 และต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	ลำดับที่
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.49	มาก	2
2.	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.94	0.46	มาก	3
3.	ด้านลักษณะของงาน	3.86	0.59	มาก	5
4.	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.63	0.57	มาก	6
5.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	0.56	มาก	1
6.	ด้านการบังคับบัญชา	3.88	0.59	มาก	4
ภาพรวม		3.87	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.44$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้วพบว่า อันดับหนึ่งคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาเท่ากันสองด้าน คือด้าน ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.49$) และด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.46$) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านความผูกพันองค์กร

ด้านที่	ความผูกพันองค์กร	ระดับปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	ลำดับที่
1.	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.96	0.51	มาก	3
2.	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.07	0.60	มาก	1
3.	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก	4.00	0.65	มาก	2
ภาพรวม		4.01	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันองค์กรในการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.55$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้วพบว่า อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.65$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.51$)

ตารางที่ 3 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก	ความผูกพันองค์กร
ด้านความสำเร็จของงาน	.620**	.623**	.558**	.646**
ด้านการได้รับการยอมรับ	.495**	.526**	.460**	.532**
ด้านลักษณะของงาน	.614**	.555**	.635**	.650**
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	.656**	.439**	.647**	.625**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.745**	.605**	.696**	.733**
ด้านการบังคับบัญชา	.745**	.611**	.639**	.712**
แรงจูงใจในการทำงาน	.799**	.687**	.751**	.802**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมกับความผูกพันองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ .802** ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับสูง

การอภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปมาอภิปรายผลตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 6 ด้าน มีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.44$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนกำลังทำอยู่ จึงให้การศึกษาครั้งนี้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนิง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมือง จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้ว ครูโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นว่า

อันดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.56$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกายภาพซึ่งอยู่รอบๆ ตัวในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้องรวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านบรรยากาศแบบค่านึงผู้ปฏิบัติงาน คือด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงานด้านบรรยากาศ แบบการใช้อำนาจและด้านบรรยากาศแบบค่านึงถึงผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ ด้านบรรยากาศแบบสนิทนสม และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศ

องค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานรัตน์ จินรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่พบว่า ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน และจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้

รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.49$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชวี วัชรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสตร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้าน ด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ลำดับรองลงมาเช่นกัน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความสำเร็จของงาน คือ ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.46$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจและแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถ ถูกยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสตร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภุชวี วัชรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมในระดับมาก โดยด้าน ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.60$) พบว่าครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้โรงเรียนทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนเอกชนต้องการทุ่มเท

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจที่ศึตนให้กับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงานมีความทุ่มเทที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจที่ศึตนให้กับองค์กร มีความจำเป็นเร่งด่วนที่พร้อมจะอุทิศตน และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด มีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นอยาก ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยไม่หวังผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.65$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความผูกพันที่สมาชิกมีความจงรัก รักดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองอยู่อย่างศรัทธา จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง เกิดเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมากรวมทั้งงานวิจัย

อันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.51$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันที่สมาชิกมีความจงรัก รักดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองอยู่อย่างศรัทธา แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนาสามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื่องจากมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายที่ตั้งไว้และองค์กรเหมือนกัน ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด คิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่มี ความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมกับความผูกพันองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ .816** ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม กับความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนันต์ธนาสามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ทั้ง 6 ข้อ และแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) 3 ข้อ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนควรจะมีการสนับสนุนในการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นไป
2. โรงเรียนเอกชนควรมีนโยบายที่ดีที่ส่งผลให้บุคลากรรักในงานที่ทำและมีกำลังใจในการทำงาน
3. โรงเรียนเอกชนควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ทุกคนในองค์กรหลีกเลี่ยงการปะทะกับบุคคล
4. โรงเรียนเอกชนควรจัดการบริหารครูเป็นในรูปแบบใหม่ และ สนับสนุนด้านเทคโนโลยีปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรหาวิธีการให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
6. ให้มีนโยบายด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายและพลังใจให้กับองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กษพรพรรณ สุทธิรัฐพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นจาก <http://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2020/03/Kodchapon62.pdf>
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ลำดับที่ 2 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. ใน เอกสารชุดแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. 23-24. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. สืบค้นจาก <http://www.tamanoon.biz/eduact/section/section4.htm>
- คชาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/307459>
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3544>
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สืบค้นจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423136
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. สืบค้นจาก http://ns.nsr.ac.th/bitstream/nsru/257/1/Patcharin_Keereemak.pdf
- ภูริชัญญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3555?mode=full>
- ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56950051.pdf
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_Collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57990308.pdf
- อนงค์ศิริ โจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920515.pdf
- Herzberg, F., ed. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Steers, R.M. (1977a). *Organization Effectiveness*. Goodyear.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46- 56. สืบค้นจาก [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1631092](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1631092)