

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนใน  
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFORMANCE MOTIVATION OF THE TEACHERS AND  
EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL OF THE SCHOOLS UNDER THE BANGKHEN DISTRICT  
OFFICE OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION.

ศุภวิทย์ โทสุรินทร์<sup>1</sup>, รุ่งอรุณ รังรองรัตน์<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปร.ด. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>1</sup>Email: puriwit\_t@mail.rmUTT.ac.th, <sup>2</sup>Email: roongaroon@rmUTT.ac.th

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกละ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .63$ )

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

### ABSTRACT

This study aims to study, 1) motivation performance of teachers in Bang khen district, Bangkok. 2.) The connection organizational commitment work of teachers in Bang khen, Bangkok. And 3.) The relationship of motivation working with various agencies of teachers in Bang khen, Bangkok.

The questionnaire was used as a research tool to collect data from the teachers under Bang Khen District Office data were analyzed by means of percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that: 1) the level of motivation in the performance of the teacher government showed that the overall was at a high level is the most success of the work, the second is the responsibility and the least is the respect. 2) The level of organizational commitment of teachers, the overall level is very high. The most problematic aspect is organizational commitment in behavior. The lowest mean score was organizational commitment. And 3) The relationship between motivation and organizational commitment to find that motivation in working with organizational commitment was moderate. The statistical significance was 0.01.

**Keywords:** Motivation to the performance, Organizational to the Commitment

## บทนำ

ปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู มีองค์ประกอบหลายด้านเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ทั้งส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตาม งานนโยบายต่างๆ ทำให้ข้าราชการครู มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากการสอนแล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน เช่นการปฏิบัติหน้าที่ในด้าน ฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานงบประมาณ ฝ่ายงานบุคคล และฝ่ายงานทั่วไป และงานนโยบาย เป็นต้น พระราชบัญญัติ (2525 น. 3-4) ให้ความหมายของ “ครู” การเป็นครูนั่น เป็นงานหนักเป็น งานที่จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นงานที่ทำเพื่อให้ มีชิ้นงานที่ทำเพื่อจะเอาผู้ใดสมัครเป็นครูก็แสดงว่าเป็นคนดี จิตใจสูง มีความเสียสละชีวิตเพื่อผู้อื่นโดยแท้ละนั้น อุทิศการณของครู อยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์ สิ่งที่ครูได้รับตอบแทนคือความเป็นปูชนียบุคคลของชาวโลกความเป็นปูชนียบุคคลเป็นความปรารถนาที่มีอยู่ในหัวใจครู นับเป็นงานของครูเป็นเองโดยธรรมชาติไม่มี ใครตั้งให้ไม่มีใครถอดออกได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายนั้นส่งผลให้ข้าราชการครู เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ขาดกำลังใจ เกิดการขาดงาน การลาออกก ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือแรงกระตุ้น แรงผลักดัน เพื่อให้เกิดความต้องการตอบสนองที่จะได้รับต่อการทำงานในองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความต้องการพื้นฐานได้แก่ การเจริญเติบโตในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน มีผลตอบแทนที่ควรจะได้รับ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และใช้ชีวิตอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุข กิติมา ปรีดีติลล (2529 น. 331) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จ ของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามถ้าข้าราชการครูในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นมูลเหตุให้มีผลการปฏิบัติงานต่าง คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน ถ้าหากข้าราชการครูมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลงานออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารองค์การนั้นด้วย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารองค์การ และเมื่อข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้นก็ทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึก รักในองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นไป

ความผูกพันกับองค์การของข้าราชการครู จึงเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติราชการเพราะ ความผูกพัน องค์การเป็นตัวที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพระบบขององค์การที่มีความเหมาะสมกับบุคลากร วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557, น. 33) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ

ความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป เพราะฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะ ส่งผลให้การลาออก การโอนย้าย ลดน้อยลง และเมื่อองค์กรใดๆมีบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรมากแล้วนั้น ก็ทำให้องค์กรนั้นๆ มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังได้

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กำลังประสบปัญหาข้าราชการครูลาออกและโอนย้ายกลับภูมิลำเนา มากขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้มีอัตราว่างและขาดความต่อเนื่อง และจะส่งผลโดยตรงในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยใช้แนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) ได้ทำการทดลองโดยทำการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์กเพื่อศึกษาและหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในภาวะการทำงาน” ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้านได้แก่ 1. ด้านพฤติกรรม 2. ด้านความรู้สึก โดยใช้แนวคิดของ สเตียร์ และพอตเตอร์ Steer & Porter, 1997 ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของของความผูกพันองค์กร คือ (1) ความผูกพันเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ที่เป็นผลมาจากการใช้กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นผลงาน (2) ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งเป็นพันธะสัญญา ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ประกอบด้วยทัศนคติ 3 ประการ คือมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีความจงรักภักดี พร้อมทั้งปรารถนาที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว จึงนำมาเป็นกรอบแนวความคิดเนื้อหาขอบเขตการวิจัยในการสร้างเครื่องมือทางการวิจัย เป็นแบบสอบถาม

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษากับประชากร ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด โดยศึกษาประชากรทั้งหมดจำนวน 263 คน

### 2. ขอบเขตตัวแปร

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยยึดทฤษฎีจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ 1.3 ด้านลักษณะของงาน 1.4 ด้านความรับผิดชอบ 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยยึดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ (สตีลีย์ และพอตเตอร์ Steer & Porter, 1997) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม 2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

#### ตัวแปรที่ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
2. แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ
3. แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน
4. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ
5. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการ

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก



### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ทำการวิจัยภายในระยะเวลา 12 เดือน คือ ระหว่างวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 2 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการครู จำนวน 263 คน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขนจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนบ้านคลองบัว โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม และโรงเรียนบ้านบัวมล

## สมมุติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป เพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานโดยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยยึดทฤษฎีจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยยึดทฤษฎีของ (Steer & Porter, 1997) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 263 เพื่อเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยแจกแบบสอบถามให้กับประชากรและเก็บคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ได้แบบสอบถามกลับ 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู จำนวน 263 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีตำแหน่ง ครู สูงที่สุดคือ 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และมีระดับการศึกษาสูงที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็น (N = 263)

ที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\mu$	$\sigma$	การแปล
<b>ความหมาย</b>			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.34	.40	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	.58	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	.46	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.27	.40	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.06	.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14, \sigma = .48$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.34, \sigma = .40$ ) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.27, \sigma = .40$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.95, \sigma = .58$ )

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็น (N = 263)

ที่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู	$\mu$	$\sigma$	การแปลความหมาย
1. ด้านพฤติกรรม	4.40	.40	มาก
2. ด้านความรู้สึก	4.30	.42	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>.41</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.35, \sigma = .41$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ( $\mu = 4.40, \sigma = .40$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ( $\mu = 4.30, \sigma = .42$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม( $Y_1$ )	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก( $Y_2$ )	ความผูกพัน องค์การ( $Y_{tot}$ )
ความสำเร็จในการทำงาน ( $X_1$ )	.49**	.51**	.53**
การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	.44**	.51**	.51**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ )	.44**	.56**	.53**
ความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	.57**	.60**	.63**
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ( $X_5$ )	.50**	.63**	.60**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $X_{tot}$ )	.55**	.63**	.63**
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างแรงจูงใจในปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $X_{tot}$ ) กับความผูกพันต่อองค์การ ( $Y_{tot}$ ) ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .63) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$  = .53) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .51) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .49)

ด้านการได้รับนับถือ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$  = .51) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .51) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .44)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$  = .53) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .56) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .44)

ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$  = .63) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .60) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .57)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$  = .60) เมื่อดูความสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .63) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\square$ .50)

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอน 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ดำรงตำแหน่ง ครู มากที่สุดได้แก่ 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และด้านน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) ( $\square = .63$ ) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_5$ ) ( $\square = .60$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ( $\square = .51$ )

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ และมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สอดคล้องกับ สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้แล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง

ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน มีความเหมาะสม สะดวกสบายน่าอยู่ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการใช้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปะณี จุลินทร (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตรมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึก เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความรู้สึกหรือจิตใจสำนึกที่มีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อองค์การ พร้อมจะทำทุกวิถีทางที่จะรักษาความสัมพันธ์นี้ไว้อย่างสุดความสามารถและเต็มที่ รวมไปถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การ และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายแม้ว่าจะมีงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียงหรือดีกว่า สอดคล้องกับก้องนภา ภินวัฒนากุล (2551) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้าน

ความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั้นหมายความว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการยอมรับนับถือเท่าที่ควร นอกเหนือจากการให้รางวัล และความสำเร็จแล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับด้านการยอมรับนับถือให้มากขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นไป

จากการวิจัยผูกพันต่อองค์การพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจกับการสร้างให้ข้าราชการครูเกิดความเชื่อมั่นในองค์การการทำงานนโยบายที่กระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดความต้องการทำงาน รวมถึงนโยบายและการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูด้วย และด้านความรู้สึก องค์การควรจะช่วยกันทำให้มีชื่อเสียงต่อสังคมภายนอกเพื่อที่ข้าราชการครูจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการข้าราชการครูขององค์การและควรที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกในการปกป้ององค์การของตนเอง

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด นั้นหมายความว่า การผู้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การระดับต่างๆ เพราะบุคลากรไม่ได้ต้องการเพียงเงินทอง หรือรางวัลล่อใจ แต่ต้องการการได้รับความยอมรับนับถือ มีปฏิสัมพันธ์ ได้รับการมอบหมายงาน สร้างเงื่อนไขในการทำงาน รวมทั้งการจัดโครงสร้างองค์การด้วย การยอมรับนับถือเชิดชูสร้างขวัญกำลังใจ ให้ค่าปรึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองกลับเป็นสิ่งที่สำคัญและยั่งยืนต่อองค์การ

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2549). ปรัชญาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ประเสริฐการพิมพ์.
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ฐาปะนี จุลินทร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก
- พระราชชนินทมนี. (2525). แต่คุณครูที่รัก. กรุงเทพมหานคร. แพร่วิทยา
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวาย ฟุตส์ จังหวัดนครปฐม. สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุนทร ส้วงศ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.