

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่¹

The relationship between work motivations and organizational commitment of
the teachers in the school under the office of the non- formal and informal
education Krabi province.¹

วรเชษฐ บุญประกอบ²,

ดร.สมคิด นาคขวัญ³, ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์⁴

Worachet Boonprakorb²

Dr. Somkid Narkkhwan³, Dr. Sathaporn Sungkaosuthirak⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ในการทำงานด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงโดยมีค่าสูงสุด ($r=0.763$) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าจ้างกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยม

¹วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

^{3,4}อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยมีค่าต่ำสุด ($r=0.333$) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรครูจำนวน 92 คนโดยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 และ 0.93 ตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านโอกาสและความก้าวหน้า ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstarct

The purpose of this research was to study work motivation and study to organizational commitment of teachers and the relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in the school under Krabi Provincial Office the Non - formal and Informal Education, collect data from 92 teachers, by using the questionnaire, work motivation and organizational

commitment. The reliability 0.97 and 0.93. To analyze data using basic statistics, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient.

The results showed that the levels of motivation and performance of teachers in schools under the office of the non - formal and informal education Krabi province. In overall were at a high level. When considering the aspect was in high level 6 aspects, in moderate 1 aspect. In order from most to least : The nature of work, the succeed in work, the relationships with co-workers, the recognition and respect, the salary and wages and the opportunities and progress respectively. The level of commitment of teachers in overall and aspect were at the high level. In order from most to least : The conviction and accept seriously in the goals and values of the organization. The willingness to make an effort on behalf of the enterprise. The strong desire will dare to treatment a members of the organization. The relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in schools. There is a positive relationship was moderate ($r = .683$) significantly 0.01. When considering the relationship aspect. Career in the amount of work and responsibility with a commitment and willingness to take effort on behalf of the enterprise, it was found that there are positive correlation in the level by the highest. ($r = 0.763$) the relationship of motivation and salary and wages, and organizational commitment in the conviction and accept seriously in the goals and values of the organization. Found that there was a significant positive relationship between low level by the minimum ($r = 0.333$).

Keywords : work motivation, Organizational commitment. The Non - formal and Informal Education.

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลักแม้ผลการพัฒนาได้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับสูงอย่างต่อเนื่องแต่ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้านเช่นการกระจายรายได้ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในเมืองและในชนบทมากขึ้นเป็นลำดับซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศในอนาคตมีความไม่ยั่งยืนจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับแนวคิดและกระบวนการพัฒนาใหม่โดยเน้นคนเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาเนื่องจากคนในสังคมจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาดังนั้นการพัฒนาประเทศให้เป็นไปในทิศทางที่ทุกคนปรารถนาจึงขึ้นอยู่กับคนเป็นหลักภาคส่วนการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดจากคำกล่าวที่ว่าทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การคือทรัพยากรมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นกุญแจที่สำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (จิรประภา อังควบวร, 2549 : 1 – 8) สิ่งที่ยังขาดการต้องตระหนักอยู่เสมอ คือองค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553)

ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนซึ่งมีความสัมพันธ์กับครูจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตระหนักในภาระหน้าที่ของตนตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือมีความผูกพันต่องานและต่อองค์กรเพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือรักษามูลค่าขององค์กรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุดแรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรนั้นจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นด้วยถ้าต้องการเพิ่มผลผลิต

ของงานจะต้องรู้จักสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มากขึ้น (นารีห่มมาก, 2547 : 1- 2) บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหนถ้าเขามีความพอใจในการทำงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขาความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การที่ตนทำงานอยู่เมื่อคนมีความพอใจในองค์การของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การของตนทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (นรา สมประสงค์, 2552 : 120)

กศน. ตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และทำหน้าที่ประสานงานกับชุมชนซึ่งทางสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้กำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลไว้ 5 ประการดังนี้ 1) การวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน. ตำบล 3) การให้บริการเรียนรู้ใน กศน. ตำบล 4) การสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนและสังคมวัฒนธรรมประเพณีและ 5) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553 : 7-11) ที่ผ่านมามีการปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ปัญหามาจากครู กศน.ตำบลขาดความรู้ความสามารถในการสอนส่วนมากไม่ได้จบการศึกษาทางด้านวิชาการศึกษาหรือวิชาชีพครูทำให้ครูมีความพร้อมน้อยในการสอนวิชาพื้นฐานโดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์หรือวิชาภาษาอังกฤษ(สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียง, 2554 : 1) นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร (ผู้บริหารสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ) มีความเห็นว่าครู กศน.ตำบลยังไม่มีความรู้เรื่องของจิตวิทยาผู้ใหญ่หรือเทคนิควิธีการเข้าถึงผู้เรียนและชุมชนทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชนขาดทักษะในการวางแผนการประสานงานกับชาวบ้านไม่เข้าใจหน้าที่ของตนเองอีกทั้งเรื่องสื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์หรือแม้แต่สถานที่ยังเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะยังขาดแคลนขาดและไม่ได้คุณภาพ

ภารกิจสำคัญที่เสมือนเป็นหัวใจของงาน กศน. ล้วนแล้วแต่จำเป็นต้องเข้าไปคลุกคลีกับชุมชนครู กศน. จึงต้องรับภาระงานที่มากนอกเหนือไปจากงานสอนทำให้ครูเกิดความเครียดท้อแท้ใจบางครั้งถึงกับตัดสินใจลาออก (สมใจ เกิดพุดผล, 2554 : 3) แสดงให้เห็นว่าครู กศน. ต้องการกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพของตน

จากข้อมูลปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานการวางแผนการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้และการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลแก่ฝ่ายผู้บริหารเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขวางแผนงานและพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความผูกพันต่อองค์กรของครู

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ตามความคิดเห็นของครู กศน.ตำบล อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรในการเก็บข้อมูลคือครู กศน. ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 92 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ปริมาณงานและความรับผิดชอบ 5) โอกาสและความก้าวหน้า 6) เงินเดือนและค่าจ้าง 7) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรและ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานสถานภาพการสมรส เงินเดือนลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุม ตัวแปรทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านเงินเดือนและค่าจ้างและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุม ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความผูกพันต่อองค์กรของครู วิเคราะห์โดยใช้ค่า (μ) (μ = Population meanค่าเฉลี่ยของประชากร) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) (σ =Population Standard deviationค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร)
3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ พบว่าครู กศน. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน รองลงมา จบปริญญาโท จำนวน 17 คน มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 1 – 5 ปี จำนวน 35 คน รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน และเป็นโสด 32 คน และมีรายได้ส่วนใหญ่ออยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 85 คน รองลงมาคือมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 6 คน และน้อยที่สุดมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 1 คน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครู กศน. ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับความคิดเห็นของครู กศน. ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ดังแสดงในตารางที่ 1 - 3

ตารางที่ 1 แสดงผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในงาน (X_1)	3.90	0.54	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	3.73	0.66	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X_3)	3.91	0.56	มาก
4. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ(X_4)	3.98	0.70	มาก
5. โอกาสและความก้าวหน้า(X_5)	3.42	0.72	ปานกลาง
6. เงินเดือนและค่าจ้าง(X_6)	3.56	0.73	มาก
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X_7)	3.87	0.63	มาก
รวม	3.77	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu=3.98$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=3.91$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\mu=3.90$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu=3.87$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu=3.73$) ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านโอกาสและความก้าวหน้า ($\mu=3.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่
โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1)	4.16	0.64	มาก
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทน ขององค์กร (Y_2)	4.15	0.59	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร (Y_3)	3.98	0.57	มาก
รวม	4.09	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.09$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
($\mu=4.16$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร
($\mu=4.15$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ
องค์กร ($\mu=3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	0.485**	0.499**	0.497**	0.528**
X_2	0.520**	0.464**	0.532**	0.688**
X_3	0.599**	0.645**	0.604**	0.584**
X_4	0.679**	0.763**	0.636**	0.598**
X_5	0.364**	0.381**	0.516**	0.556**
X_6	0.333**	0.405**	0.499**	0.514**
X_7	0.706**	0.656**	0.674**	0.696**
X_t	0.645**	0.645**	0.645**	0.683**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ในการทำงานด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงโดยมีค่าสูงสุด ($r=0.763$) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าจ้างกับความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และ
ค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยมีค่าต่ำสุด ($r=0.333$)

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครู กศน. มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่
ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จ
ในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านโอกาสและความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. ครู กศน. มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและ
ยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้
ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า
ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ
ปานกลาง ($r=0.683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์
รายด้านในการทำงานด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร พบว่า

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงโดยมีค่าสูงสุด ($r=0.763$) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าจ้างกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยมีค่าต่ำสุด ($r=0.333$)

ซึ่งจากผลที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านโอกาสและความก้าวหน้าตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะครู กศน. ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติได้และ. เขาสามารถทำงานได้สำเร็จ ตลอดทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson Ivancevich and Donnel, 1991 อ้างอิงใน นันทนา ประกอบกิจ, 2548) ได้กล่าวถึงกระบวนการจูงใจว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เช่นการรับรู้ทัศนคติบุคลิกภาพและการศึกษาเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นเช่นลักษณะของงานที่ทำภาวะผู้นำโครงสร้างของการบริหารการบังคับบัญชาระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่มจะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (Need deficiencies) ทั้งทางร่างกายจิตใจและสังคมซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลนเขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีตโอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่ดีที่มีความสำคัญแล้วจะใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ

ของตนเองประกอบกันซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (individual performance) และผลการปฏิบัติงานอาจจะได้ตามที่คาดหวังรวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่น ๆ ตัวแปรสุดท้ายคือความพอใจในงานการจ่ายค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หากบุคคลเกิดความพอใจก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปด้วยและผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของจรียา สุขสละ,ดวงตา สราญรัมย์ และ สะอาด บรรเจิดฤทธิ์, (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทขนส่งจำกัด พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งจำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงจำแนกรายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้า ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงส่วนด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครู กศน. มีความพึงพอใจและเชื่อมั่นยอมรับในระบบการทำงานและสิ่งที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติได้เหมือนกับที่องค์กรเขาทำอยู่ มีความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และอาจเห็นว่าองค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดี องค์กรยังให้คุณค่า

ประโยชน์ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich, and Donnel (1991 : 75) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานว่ามี 5 ด้านคือ 1) ปริมาณและการรับรู้ความเป็นธรรมของค่าจ้างที่ได้รับ 2) ลักษณะความน่าสนใจของงานมี โอกาสในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบที่ได้รับการยอมรับ 3) การมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงาน 4) ผู้บังคับบัญชาที่จะแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจและคำนึงถึงลูกน้อง 5) เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรมีความสามารถ และให้ความร่วมมือและผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของดลฤดี เกตุรุ่ง (2555) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ($r=0.683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ในการทำงานด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงโดยมีค่าสูงสุด ($r=0.763$) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าจ้างกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยมีค่าต่ำสุด ($r=0.333$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ มีนโยบายในการบริหาร

งานที่ดี มีขั้นตอนการทำงานและกระบวนการงาน ปริมาณงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ชัดเจน เป็นที่พึงพอใจของ ครู กศน. ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers, (1989 : 52, อ้างถึงใน วิรัตน์ พ่วงเพชร, 2550 : 11) กล่าวไว้ว่า คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงและ 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ กษรรัตน์ เอมมิน้อม (2553) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ที่สำคัญดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ดังนั้น ฝ่ายบริหาร

ควรพิจารณาให้มโนนโยบายในการส่งเสริมให้ครูในสังกัด ได้มีโอกาสเจริญเติบโต และก้าวหน้าในงาน พร้อมทั้งมีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้น

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุดคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กรจากผลดังกล่าว ฝ่ายบริหารควรพิจารณาหาวิธีการในการเพิ่มระดับ ความผูกพันต่อองค์กร เช่น การส่งเสริมและสร้างทัศนคติ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สร้างทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อาจจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูในสถานศึกษา สามารถใกล้ชิดหรือพบปะกับผู้บริหาร ระดับสูงเพื่อพูดคุย หรือเล่าความคับข้องใจในการทำงานของครู ให้กับผู้บริหารได้รับฟัง หรืออาจจัดกิจกรรมบางอย่างเพื่อส่งเสริมให้ครูได้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ในระดับปานกลาง ($r=0.683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ในการทำงานด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทน ขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงโดยมีค่าสูงสุด ($r=0.763$) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าจ้างกับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยมีค่าต่ำสุด ($r=0.333$) จากผลการวิจัยดังกล่าว ฝ่ายบริหารควรมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี มีขั้นตอน การทำงานและระบุหน้าที่ปริมาณงานและความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมและตรงตาม ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู และควรเพิ่มเงินเดือนและค่าจ้าง

ในรูปแบบของสวัสดิการเช่นที่พัก ยานพาหนะ การประกันความปลอดภัยในชีวิต การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เช่นการศึกษาต่อ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ควรมีการวิจัยเจาะลึกในบางตัวแปร เช่น ตัวบ่งชี้ปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กศน.

2.3 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู กศน. ตำบล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่หรือจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กชรัตน์ เอมมิน้อม (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย**. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. จริยา สุขสละ, ดวงตา สราญรมย์และสะอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2551). **ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัทขนส่งจำกัด**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี.

จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เต้า.

ดลฤดี เกตุรุ่ง (2555). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา**. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นันทนา ประกอบกิจ (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นารี หมุ่มมาก (2547). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

นรา สมประสงค์. (2552). **การจูงใจในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษานวปีที่5-8**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิรัตน์ พ่วงเพชร. (2549). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมใจ เกิดพูลผล (2554). **การศึกษาความท้อแท้ของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงาน ก.ค.ศ.สำนักงาน(2553) **กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค. (2)** ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.เอกสารอัดสำเนา,25 มกราคม 2553.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร
โรงเรียนอิสลามสันติชน** กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.**
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1991). **Organizations :
Behavior, structure, processes.** Homewood, IL: Irwin.