แรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

Motivation Affecting Commitment of Government officer of the Education Sukhothai District

สืบพงศ์ ปราศจาก[1] และประพันธ์ วงศ์บางโพ[2]

Seubpong Prasajak[1] and Praphan Wongbangpo[2]

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต[1] , อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ[2]

มหาวิทยาลัยรามคำแหง1,2

E-mail:6624101615@rumail.ru.ac.th[1],coolfin9@gmail.com[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และจัดพิมพ์เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 360 ราย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, One Way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ลำดับถัดมาคือด้านจิตใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดและด้านคงอยู่กับองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับมากที่สุด (3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นผลแบบผกผัน ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความผูกพัน บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

This research aimed (1) to study the motivation and commitment of educational personnel under local administrative organizations in Sukhothai Province, (2) to

compare the commitment of educational personnel with different personal factors under local administrative organizations in Sukhothai Province, and (3) to study the influence of motivation on the commitment of educational personnel under local administrative organizations in Sukhothai Province. An online questionnaire was used via Google Form and printed to collect data from 360 educational personnel. Descriptive data were analyzed and hypotheses were tested using t-test, One Way ANOVA, and multiple regression. The results of the study found that (1) the motivation of educational personnel under local administrative organizations was at the highest level. (2) The organizational commitment of educational personnel under local administrative organizations in Sukhothai Province was at the highest level. (3)

Keywords: Motivation, Engagement, Educational Personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีองค์กร 4 รูปแบบ รวมทั้งสิ้น 7,850 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , 2563) และจังหวัดสุโขทัย มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 91 แห่ง โรงเรียนในสังกัดจำนวน 34 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด 207 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย , 2567) ด้วยจำนวนสถานศึกษาที่มีถึง 241 แห่ง ภายในจังหวัดสุโขทัย จำนวนบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กร แต่ส่วนใหญ่ยังขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา หรือมีแต่ขอโอนย้ายหรือโยกย้ายข้ามกระทรวง หรือลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพกับองค์กรอื่น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา ต้องดำเนินการขอรับโอนย้ายและขออัตรากำลังจากส่วนกลางเพื่อรับบรรจุแต่งตั้งแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อสถานศึกษา

แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานและสามารถนำพาผู้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายไปได้ด้วยดี โดยทั่วไปเรามักต้องการปฏิบัติงานที่เรารักและคาดหวังความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และเสริมแรงจูงใจไม่ให้เกิดอัตราการขาดแคลนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

2.เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

3.เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1992) ได้ศึกษาและนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาพัฒนาโดยเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยอันเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (E:Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองทางกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (R:Relatedness Need) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรมีสัมพันธไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ความต้องการความก้าวหน้า (G:Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) เรื่องของความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ดังนี้

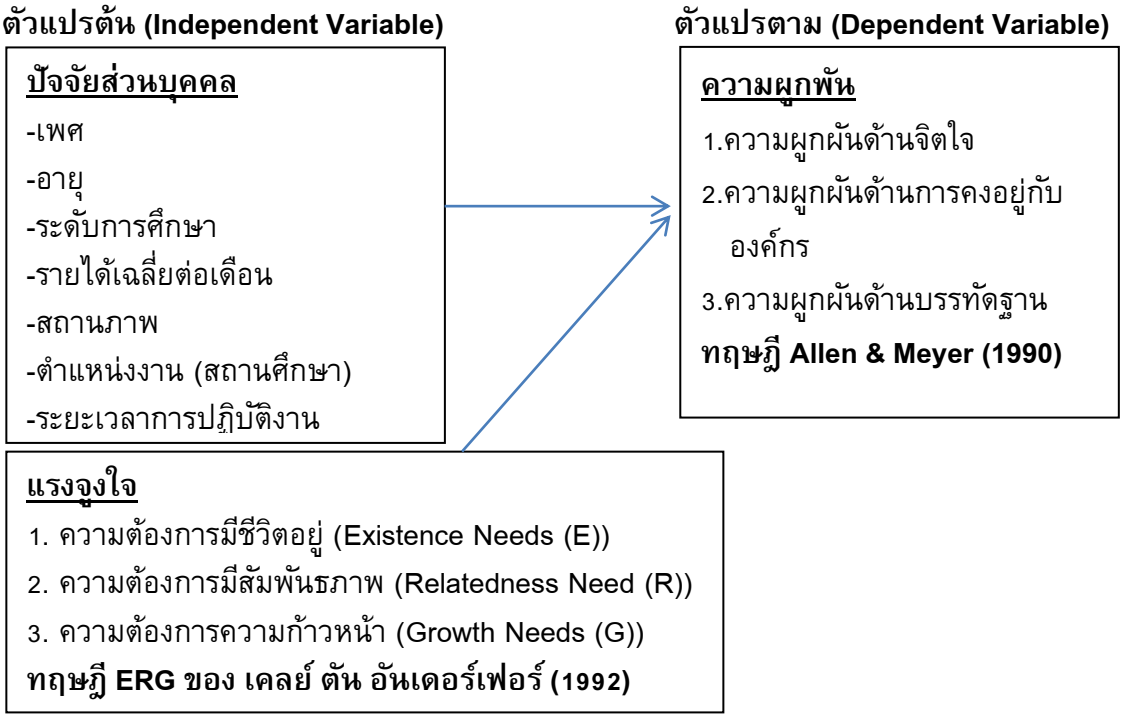
1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่น มีส่วนร่วม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะรู้สึกว่าต้องทำงานต่อไป หรือเป็นจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ต้องจงรักภักดี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการที่จะเป็นสมาชิกต่อไป โดยการทำงานอย่างตั้งใจเพื่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

กรอบแนวความคิด



สมมติฐานของการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยมีความผูกพันแตกต่างกัน

2.แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ในช่วงเดือน สิงหาคม – ตุลาคม 2567 จำนวน 241 แห่ง รวมประชากร 1,641 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย , 2567) กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 360 ราย (Yamane,1973) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยทำการแบ่งเป็นกลุ่มตามประชากรของจังหวัดสุโขทัย แบ่งเป็น 9 อำเภอๆ ละ 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบ Checklist สำรวจข้อมูลส่วนบุคคลตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรฯ โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (Likert,1932) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดรรชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC เท่ากับ 0.989 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอฟาเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ 2) แรงจูงใจและความผูกพัน ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรฯที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน (ร้อยละ 67.50) มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 166 คน (ร้อยละ 46.10) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 205 คน (ร้อยละ 56.90) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาท จำนวน 153 คน (ร้อยละ 42.40) มีสถานภาพสมรสจำนวน 206 คน (ร้อยละ 57.20) มีตำแหน่งงาน (สถานศึกษา) ครูผู้ช่วย/ครู/ครูชำนาญการ/ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 327 คน (ร้อยละ 90.8) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน จำนวน 224 คน (ร้อยละ 62.20)

ตาราง 1 แรงจูงใจและความผูกพัน ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	4.33	0.56	ระดับมากที่สุด
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.51	0.51	ระดับมากที่สุด
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.41	0.52	ระดับมากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.41	0.48	ระดับมากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านจิตใจ	4.51	0.48	ระดับมากที่สุด
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.48	0.50	ระดับมากที่สุด
3. ด้านบรรทัดฐานสังคม	4.54	0.48	ระดับมากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.51	0.45	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรฯ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51, 0.52 และ 0.56 ตามลำดับ

สำหรับความผูกพัน พบว่า บุคลากรฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และด้านคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48, 0.48, 0.50 ตามลำดับ

ตาราง 2 ความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการผลสอบ
เพศ	0.45	0.46	ไม่แตกต่าง
อายุ	2.42	0.06	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	3.08	0.00*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.55	0.00*	แตกต่าง
สถานภาพ	2.33	0.09	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน (สถานศึกษา)	2.53	0.05	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	3.61	0.01*	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรฯ พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่โดยใช้วิธี LSD

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรฯ มีความผูกพันแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพการสมรสและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ขณะที่เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรฯ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งให้ผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ เพิ่มขึ้น 0.158 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ คงที่

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเป็นผลแบบผกผันตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรฯ อาจเป็นไปได้ว่าจากข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นช่วงของคนวัยงาน ทำใหม่ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในระยะยาว ทำให้พยายามพัฒนาคุณภาพของงานให้โดดเด่นอย่างเห็นได้ชัด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรฯ ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ประกอบด้วย 1.ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2.ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลากรฯ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้เกิดแรงผลักดันในการกระตุ้นพฤติกรรม สร้างแรงขับดันให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรฯ ส่วนใหญ่ความรู้สึกที่สมาชิก มีต่อองค์การเป็นไปในเชิงบวก เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผล

ตอนที่ 4 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรฯจำแนกตามเพศ ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรฯ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากทุกเพศได้รับภาระหน้าที่และการตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ผลตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร จึงทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันที่ใกล้เคียงกันในการทำงานในองค์กรราชการ

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยในแต่ละด้านเป็นแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1.ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานกับเพื่อร่วมงานโดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการมีสัมพันธภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯสูงสุดดังกล่าว

2. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และต้องการยอมรับและความไว้วางใจและการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน รวมถึงโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ รองลงมาตามลำดับ

3.ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ทำให้รู้สึกปลอดภัยทางด้านร่างกายในการทำงานและต้องการเงินเดือนที่เหมาะสม สำหรับการทำงานหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม สำหรับการทำงานหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา และได้รับรับค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆที่เหมาะสม นอกเหนือจากเงินเดือน

ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรฯในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรฯ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรในปัจจุบันและในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดของบุคลากรฯ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าประเด็นของการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม นอกเหนือจากเงินเดือน และการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่อย่างเหมาะสม ใน การจูงใจ บุคลากรให้ปฏิบัติงาน จะทำให้รางวัลดังกล่าวกลายเป็นปัจจัยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากการศึกษาระดับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ของบุคลากรฯ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าประเด็น ความเห็นว่าสถานศึกษานี้ให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้มากกว่าสถานศึกษาอื่น มีผลการประเมินเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรวางแผนกลยุทธ์การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จขององค์กรร่วมกันเพื่อเป็นการปรับเกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติต่อความผูกพันของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอันจะส่งผลให้มีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย พบว่ามี 2 ข้อเพื่อนำไปสู่การวิจัยต่อไปดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาและกำหนดมาตรการในเชิงนโยบายในการพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรเนื่องมาจากการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม หรือให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่นและตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบกระบวนการสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพบริบทขององค์กร

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* สืบค้นจาก https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp

กัญญ์ฐพิมพ์ เจริญผล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัญยชร ชัยนภัสมร. (2550). *การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน*

ต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เขมณัฐ ภูกองไชย. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ชมพูนุช เพ็ชร์อินทร์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุติมา ทองคำพันธุ์. (2560). *การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ฉะเชิงเทรา*. มหาบัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นันทนา จงดี. (2560). *ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นาถรพี ชัยมงคล, กฤษดา เชียรวัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทา, นลีนี สุขวิลัย และ นภาสรณ์ พงษ์สว่าง. (2562). *ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทคริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)*. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(2), 105-117.

บุศรา ก้อนทรัพย์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ*. รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงษ์พันธ์พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

ภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์, ท่านผู้หญิง. (2529).*การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.*กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา :

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

วิศิษฐศักดิ์ เศสตนันท์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วุฒิกร รักวงศ์อาชีพ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.จินตนา จีระชีวิน (2557)

ศรัณย์ รุ่งเรือง. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสังกัดสานักงานอัยการสูงสุด*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศุภวรรณ พันธ์บูรณะ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การชุมชน* (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สายธาร ทองอร่าม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาตร์.

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). *ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศิวกรรมแหลมฉบัง* จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. (2567) *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุโขทัย*. สืบค้นจาก https://www.sukhothailocal.go.th/content_local/network_info

อัจฉรียา นิลละมัง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alderfer, C. (1992). *ERG Theory*. Retrieved from https://www.gotoknow.org/posts/208290.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Angle, H. and Perry, J. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly, 26, 1-14. http://dx.doi.org/10.2307/2392596

Brown, H. D. (1980). *Prin ciples of langrage learning and teaching*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hilgard, Ernest R. (1981). *Introduction to Psychology. New York*: Har Court, Brace World Inc.

Hrebiniak, L.G.and Alutto, J.A. (1972). *Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, 17, 555-573. https://doi.org/10.2307/2393833

Kotler, Philip and Keller Kelvin Lane. (2016). *Marketing Management. (15th global edition) Edinburgh*: Pearson Education. (679 pp). https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/view/104793

McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society. New York* : D. Van Nostrand Company Ine.

Mowday, T.R., Steer, R.M. & Porter, W.L. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, 603.

Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22(March 1977) : 46-56.

Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. Asian Academy of Management Journal, 16, 73-94. https://www.scirp.org/(S(ny23rubfvg45z345vbrepxrl))/reference/referencespapers?referenceid=3181191