



การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู
โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

THE STUDY OF INFLUENCES BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK ENGAGEMENT FOR TEACHERS

IN SRI AYUDHYA SCHOOL

นางสาวศรินทร์ยา แพรกทอง*

Sarinya Prakthong

อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส**

Dhirapat Kulophas, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาจากประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2558 มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน และการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) อิทธิพลขององค์ประกอบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน สามารถร่วมกันทำนายการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในภาพรวม ได้ร้อยละ 29.70

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

2030/81 ถนนประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

E-mail Address: sary_aom@hotmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

E-mail Address: dhirapat.k@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The purposes of this study were 1) to determine the level of work engagement in teachers 2) to determine the level of work motivation in teachers 3) to analyze the relationship between work engagement and work motivation among teachers and 4) to study the effects of work motivation on work engagement. This is a descriptive research. The population of this study is teachers who are teaching in Sri Ayudhya school, academic year 2015. The data collection instrument used in was a questionnaire that is divided into 4 parts. Data analysis was conducted by utilizing descriptive statistics, correlation and multiple regressions to analysis.

The results were as follow; 1) level of teachers' work engagement was average in high level as school service, students' counseling, teaching and classroom action research in order 2) level of teachers' work motivation was average in high level as work responsibility, work achievement and work surrounding orderly 3) the relationship between work motivation and work engagement was significant in level of .05 4) there were only 2 factors in work motivation that influenced the level of work engagement in teachers: work responsibility and work achievement. The 2 factors of teachers' work motivation could explain approximately 29.70 percent of the variance of teachers' work engagement.

คำสำคัญ: การยึดมั่นผูกพันกับงานของครู / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู / อิทธิพล / ความสัมพันธ์

KEYWORDS: TEACHERS' WORK ENGAGEMENT / TEACHERS' WORK MOTIVATION / INFLUENCE / RELATIONSHIP

บทนำ

“...งานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงานเช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่อง ไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงจะดำเนินไปได้โดยราบรื่น และบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย...”

พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันเสาร์ที่ 10 กรกฎาคม 2536

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เกี่ยวกับการผูกพันกับงาน ศรัทธาในงาน เข้าใจถึงประโยชน์ของงาน และมีความพร้อมในการทำงานก็จะปรากฏผลของการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคคลใดในองค์กรขาดองค์ประกอบเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อการทำงานที่นำไปสู่ความล้มเหลวไม่บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนของประเทศไทย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2558) แสดงความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการศึกษาของไทยว่า ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาลดน้อยลง ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้

และพัฒนาศักยภาพของศิษย์บกพร่อง ปรากฏเป็นอดีตในวิชาชีพของครู ไม่อุทิศเวลาให้กับวิชาชีพ ขาดการยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างความยึดมั่นผูกพันกับงานให้กับครูได้ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ออร์พินท์ ซูชม (2557) นำเสนอว่า ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันกับงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งแสดงว่า หากแรงจูงใจในการทำงานของครูและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูมีระดับสูงก็จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการยึดมั่นผูกพันกับงาน หมายถึง ความกระฉับกระเฉงอุทิศตนและการใจจดใจจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นครูให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามที่ ออร์พินท์ ซูชม (2557) นำเสนอ และอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักและนำไปใช้กับการบริหารคนเสมอ (กัญญา โปธิบุตร, 2550) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติจึงเป็นสองปัจจัยที่มีแนวโน้มของการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดี ทุ่มเทให้กับการทำงาน และมีความผูกพันกับงานหรือโรงเรียนมากขึ้น

โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร กำลังประสบปัญหาการเขียนคำร้องขอย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยต่อปี คือ ร้อยละ 23 โดยประมาณ และส่วนใหญ่จะเป็นครูที่มีระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ไม่เกิน 5 ปี (งานประกันคุณภาพการศึกษา ,2553 – 2558) ด้วยเหตุผลของการขอย้ายที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ในบางกรณีเพราะเป็นเอกสารส่วนบุคคล ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเพราะขาดอัตรากำลังครูระหว่างภาคเรียน โรงเรียนขาดครูที่จะช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน เพราะไม่สามารถกำหนดตำแหน่งงานที่แน่นอนซึ่งต้องรับผิดชอบดูแลงานในตำแหน่งนั้นตลอดปีการศึกษาให้บุคลากรที่ต้องการย้ายได้ ภาระงานจึงตกหนักอยู่กับครูบางกลุ่มทั้ง ๆ ที่มีจำนวนครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก

ปัญหาภาระงานที่ไม่สมดุลกับจำนวนครู ครูมีภาระงานสอนล้นมือ คือ มีคาบสอนเฉลี่ยอย่างน้อยคนละไม่น้อยกว่า 20 คาบ แต่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลับต่ำลง คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ปีการศึกษา 2556 อยู่ในระดับดีมาก ปีการศึกษา 2557 อยู่ในระดับดี และปีการศึกษา 2558 อยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งมีระดับคุณภาพลดลง (รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของโรงเรียน , 2556 – 2558) เมื่อมีการสำรวจภาระงานของครูผู้ช่วยและครู ค.ศ. 1 พบว่า ครูที่มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบดูแลไม่ถึง 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 57 ของครูผู้ช่วยและครู ค.ศ. 1 (เลขานุการรองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2558) แสดงให้เห็นว่าครูขาดความสนใจต่อภาระงานนอกเหนืองานสอน แต่ประสิทธิภาพของการสอนก็ไม่ได้เป็นที่น่าพึงพอใจ จึงเป็นข้อสังเกตว่าแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นอย่างไร กำลังต้องการการสร้างความแรงจูงใจในวิชาชีพหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับ คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู ว่าจำเป็นจะต้องมีการเร่งรัดการสร้างความแรงจูงใจในวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพงานของครูต่อไป (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, อ้างถึงใน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552) ตัวแปรที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานที่มีความสัมพันธ์กันแต่ยังไม่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องพร้อมๆกัน ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุนจิตวิทยาทางบวก และการยึดมั่นผูกพันในงาน (วรัญญา แดงสนิท, 2557) การสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สุพรรณวษา โสภภาพรม, 2557)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ว่ามีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นไปในรูปแบบใด และมีองค์ประกอบใดบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู โดยใช้กรอบแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู 4 องค์ประกอบของอุษณีย์ รองพินิจ (2555) ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย และการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 9 ด้านของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของโรงเรียน และด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจกับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูให้มีทิศทางที่ดีขึ้นในอนาคต เพื่อที่โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯจะได้มีบุคลากรครูที่มีคุณภาพและพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพในทุกๆด้านของผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
4. เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ตามแนวคิดของงานวิจัยปริญญาานิพนธ์ของผู้ที่ทำการศึกษามาแล้วจำนวน 2 ท่าน คือ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา และการศึกษาเนื้อหาเรื่องแรงจูงใจของเฮอร์ชเบอร์ก 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของโรงเรียน และด้านผู้บังคับบัญชา อุษณีย์ รองพินิจ (2555) เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน มี 4 งาน ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย และการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและแรงจูงใจของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและวิเคราะห์และตรวจสอบว่ามีองค์ประกอบใดบ้างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู

ขั้นตอนในการวิจัย มีดังนี้ 1) ศึกษากรอบแนวคิดจากทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู 2) สรุปรอบแนวคิดที่ตรงกับสภาพและบริบทของโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ เพื่อนำมาทำเป็นเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล โดยใช้งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันในงานครูของ อุษณีย์ รองพินิจ (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน 3) คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมตรงตามกรอบแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และข้อคำถามที่มีความเหมาะสมเรื่องการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู 4) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลองจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบว่ามีข้อคำถามใดยังขาดความชัดเจน 5) ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำฉบับที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ใ้กับกลุ่มตัวอย่าง 6) นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู จำนวน 8 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 35 ข้อ และมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ส่งจดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามแก่ครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยแบ่งการแจกแบบสอบถามเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และมีความสมบูรณ์พบว่า ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ให้กลุ่มตัวอย่างทำ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่องการศึกษาอิทธิของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จำนวน 8 ข้อ 4 ด้าน ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันในงานสอน การยึดมั่นผูกพันในงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันในงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการยึดมั่นผูกพันในงานโรงเรียนและบริการ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 35 ข้อ 9 องค์ประกอบของแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านนโยบายองค์การ และด้านผู้บังคับบัญชา วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมไปถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ต้องการศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation)

5. การวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู เมื่อมีการควบคุมแรงจูงใจในบางด้านโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

6. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยึดมั่นในงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ส่วนใหญ่จะเป็นครูเพศหญิง สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด มีประสบการณ์การปฏิบัติงานสอนรวมตั้งแต่ก่อนการสอนที่โรงเรียนแห่งนี้มากกว่า 15 ปี เป็นส่วนใหญ่ แต่หากพิจารณารายละเอียดของประสบการณ์ปฏิบัติงานสอนที่โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ พบว่าครูส่วนมากจะมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี มากกว่าครูที่สอนที่โรงเรียนนี้มานานกว่า 15 ปี ระดับการศึกษาของครูส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี และมีวิทยฐานะเป็นสัดส่วนมากที่สุด คือ ระดับครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3) รองลงมาคือ ครูผู้ช่วย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ รวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน การยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ มีระดับพฤติกรรม การยึดมั่นผูกพันกับงานในทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ ส่วนอีก การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน การยึดมั่นผูกพันกับงานสอน และการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านนโยบายขององค์การ ด้านผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ คือ ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ถัดมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบาย องค์การ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และสุดท้าย คือ ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันจริงโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีขนาดความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย มีทิศทางบวก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า การยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ

ที่	องค์ประกอบของแรงจูงใจที่ส่งผล	b	S.E.	B	p
1	ด้านความรับผิดชอบ (REP)	.283	.063	.359	.000
2	ด้านนโยบายองค์การ (POL)	.246	.069	.286	.000
	R	.545			
	F	28.123			
	R^2	.297			
	Adjusted R^2	.287			
	S.E. of the estimate	.335			

การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความสำเร็จของงาน สามารถทำนายระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโดยรวมได้ร้อยละ 29.70

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันกับงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์พบว่า สิ่งที่ครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ รู้สึกว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในการยึดมั่นผูกพันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่ผู้วิจัยศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความประพฤติเรียบร้อย กิริยามารยาทสุภาพ ร่องลงมา คือ ชื่อเสียง เกียรติยศของโรงเรียน และคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ประเด็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันกับงานในทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีระดับพฤติกรรมสูงที่สุด คือ การยึดมั่นผูกพันกับงานโรงเรียนและบริการ ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนตั้งใจและมีพลังในการทำงานของโรงเรียน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักคืองานสอน

รองลงมา คือ การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน และอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ รองพินิจ (2555) ที่พบว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานด้านนี้ของครูเป็นงานที่มีระดับการยึดมั่นสูงที่สุด สุปราณี จิราณรงค์ (2551) ได้สรุปบทบาทของครูตามคำภาษาอังกฤษที่ว่า “TEACHERS” ว่ามีหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ Ethics Instruction หน้าที่ในการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม เป็นหน้าที่ที่ครูต้องอบรมคุณธรรม จริยธรรม กติกาสังคม กฎเกณฑ์ของสังคม

การยึดมั่นผูกพันกับงานสอนมีระดับพฤติกรรมด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นงานหลักของครูในเชิงวิชาการ เช่นเดียวกับที่ สุปราณี จิราณรงค์ (2551) ระบุไว้ว่า บทบาทแรกของครูตามความหมายภาษาอังกฤษเริ่มด้วยตัวอักษร “T” ซึ่งหมายถึง “Teaching and training” และเป็นตัวอักษรแรกของคำว่า “TEACHERS” ซึ่งควรเป็นสิ่งคำนึงถึงอันดับต้นๆของวิชาชีพครู เช่นเดียวกันกับ สันติ บุญภิรมย์ (2557) ที่ได้นิยาม การปฏิบัติงานของครูตามลำดับว่าควรเริ่มต้นด้วย งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน

ส่วนการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีระดับพฤติกรรมเป็นอันดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน อาจจะมีสาเหตุสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูของ กชกร เกียรติศรีศรี (2554) ที่ว่า ครูไทยมีการแสดงผลงานและมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยน้อย เพราะงานวิจัยสำหรับครูเป็นเพียงเครื่องมือในการใช้ประกอบการทำวิทยฐานะของตนเองมากกว่ามุ่งมั่นแก้ปัญหาของนักเรียน

2. ประเด็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีรายละเอียดระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านของแรงจูงใจที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ครูส่วนใหญ่มองว่า นอกจากจะมีความสำเร็จในงานต่างๆแล้วนั้น ครูต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาด้วย เพราะแสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ บุรชัย ศิริมหานคร (2548) ได้เสนอถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนขยันทำงานได้ต้องมีความรับผิดชอบที่เกิดจากความรู้สึกที่ได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานนั้นด้วย

รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยครูมองว่า การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญในองค์ประกอบด้านนี้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Sean D. Egan (2001) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลชิคาโกซึ่งมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในภาพรวมของครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ การรับรู้ การทำงาน

ความรับผิดชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีระดับความพึงพอใจด้านของความสำเร็จของงานสิ่งสำคัญอันแรกต้นๆด้วยเช่นกัน

ถัดมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องโรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกสบายและมีความเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เป็นปัจจัยแรกที่ครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ใช้เป็นสิ่งดึงดูดใจให้อยากมาทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี เกี่ยวกับสาเหตุแห่งการจูงใจ 2 สาเหตุ คือ ด้านสุขอนามัย ได้แก่ สภาพการทำงานภายนอกที่เหมาะสม ซึ่งก็คือสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชา โดยครูมองว่า ผู้บังคับบัญชาของโรงเรียนยังคงยึดมั่นในความคิดของตนเองมากกว่าให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็น ขาดอิสระในการทำงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ทั่วถึง จึงทำให้แรงจูงใจด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นเพียงด้านเดียวเท่านั้นด้วย จากงานวิจัยที่ศึกษามาของ Robert L. Allen (2005) พบว่าความพึงพอใจสูงสุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของทีมคือพฤติกรรมผู้นำทีมแสดงถึงการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันภายในทีม ซึ่งหมายถึง ผู้บังคับบัญชา

3. ประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูและแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครู จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ การยึดมั่นผูกพันกับงานของครูกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีขนาดความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างน้อย และมีทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูรู้สึกถึงความก้าวหน้าในงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ อีกทั้งบรรยากาศของการทำงาน การเดินทางคมนาคมสะดวกสบาย มีค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเป็นที่น่าพึงพอใจ และมีความรักใคร่ปรองดองกันกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะมีความสัมพันธ์ส่งผลถึงการยึดมั่นผูกพันในงานของครูในภาพรวมได้ สอดคล้องกับการสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ที่แบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาจัดเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานและค่าตอบแทนหรือสวัสดิการถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงเสริมที่ชักจูงใจคนให้ทำงาน ศิริพร จันทศรี (2550) สรุปไว้ว่า เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและทุ่มเท อยู่กับงานเป็นเวลานาน จึงต้องเริ่มต้นจากการสร้างแรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อนำไปสู่การปลูกฝังความรักและศรัทธาในงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

4. ประเด็นเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู จากผลการวิจัยที่พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จ สามารถร่วมกันทำนายการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในภาพรวม ได้ร้อยละ 29.70 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .545 ซึ่งหมายความว่า นโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานของครูสามารถทำนายระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูได้ ยังมีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อ

งาน จนกระทั่งงานสำเร็จมากเท่าไร ก็จะสามารถมั่นใจได้ว่า ระดับของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย สาคกร สุขศรีวงศ์ (2553) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ว่าปัจจัยจุดใจ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถจะจุดใจสมาชิกให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยตัวสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และจะทำให้คนไม่หนีไปไหน จะยังคงมุ่งมั่นทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ มีระดับพฤติกรรมของการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยเป็นลำดับสุดท้าย โรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้ครูให้ความสำคัญกับการมุ่งมั่นทำงานวิจัย เพราะเป็นภาระงานจำเป็นที่ระบุไว้ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ดังที่กล่าวไว้ ควรมีการส่งเสริม แลกเปลี่ยน การเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในการช่วยกันกระตุ้นการทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและช่วยแก้ไขปัญหาของนักเรียนในห้องเรียนได้ หากจะเป็นนโยบายที่ต้องการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านผู้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นด้วย ก็ควรที่จะเริ่มต้นการกำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานวิจัยโดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เริ่ม และให้อิสระแก่ครูในการพัฒนางานวิจัยที่ตรงตามความสามารถหรือความต้องการในการแก้ปัญหาให้กับครู

1.2 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ในภาพรวมพบว่าแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารสมควรที่จะพยายามทำความเข้าใจ และเอาใจใส่การทำงานของครูในโรงเรียนมากกว่านี้ เพราะหากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาสามารถเพิ่มระดับได้ มีผลในการส่งเสริมงานด้านอื่น ๆ ด้วย และที่สำคัญคือผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวหน้าทีม จึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ ควรมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บังคับบัญชาสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองมากขึ้น

1.3 เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับที่ค่อนข้างน้อย จึงเลือกที่จะให้ข้อเสนอแนะของการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้ามาเป็นตัวช่วยกำหนดนโยบาย เพราะการยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยมีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดสำหรับครู และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจที่มีระดับความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในระดับที่สูงที่สุด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยสร้างแรงจูงใจให้ครูทราบว่าเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่จะส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น นโยบายของโรงเรียนควรใช้งานวิจัยในชั้นเรียนที่มีประโยชน์และมุ่งแก้ไขปัญหาของ

นักเรียนได้อย่างเห็นผลเชิงประจักษ์ ถือเป็นผลงานชิ้นสำคัญที่จะทำให้ครูมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่มีความพิเศษมากกว่าครูที่ไม่มีการทำงานวิจัยในชั้นเรียนเลย

1.4 เนื่องจากอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถทำนายระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูได้ โดยเฉพาะด้านที่สามารถทำนายระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายข้อใน 2 ด้านนี้ พบว่าความรับผิดชอบต่อในงาน ความสำเร็จของงาน เป็นองค์ประกอบของการทำงานที่มีลักษณะของการสัมพันธ์ในเชิงบวก คือ หากมีความรับผิดชอบต่อสูง โอกาสในการสำเร็จของงานก็จะสูงตาม ปัจจัยสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตรงตามความสามารถ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ ต้องการทำงานและมุ่งมั่นให้งานนั้นประสบความสำเร็จ หากแรงจูงใจในด้านเหล่านี้ของครูมีระดับเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้มั่นใจได้ระดับหนึ่งว่า การยึดมั่นผูกพันกับงานของครูก็จะเพิ่มขึ้นด้วย เพราะอิทธิพลของความสัมพันธ์ที่มีอำนาจในการทำนายระดับของความสัมพันธ์นี้ได้ เมื่อการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูสูงขึ้น ก็จะแก้ปัญหาการย้ายออกของครูได้ เพราะมีความพอใจและผูกพันกับการทำงานที่โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้วยความเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการยึดมั่นผูกพันกับงานของครูในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ เท่านั้น ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาครูในโรงเรียนอื่นๆ ในบริบทที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดต่างๆ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดต่างๆ โรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน เป็นต้น เมื่อบริบทแตกต่างกัน ผลที่ได้จากการวิจัยก็จะมีผลแตกต่างกันด้วย

2.2 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงบรรยายเพียงอย่างเดียว ข้อมูลที่ได้จึงยังไม่เป็นข้อมูลในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นผูกพันในงานของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หากมีการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำเป็นงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เจาะจงการยึดมั่นผูกพันในงานของครูเฉพาะด้าน เช่น ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หรือด้านงานโรงเรียนและบริการ เป็นต้น จะทำให้สามารถอธิบายได้ชัดเจนมากขึ้นว่า แรงจูงใจด้านใดส่งผลต่อการยึดมั่นต่องานของครูแบบระบุเจาะจงด้าน

2.3 เนื่องจากพบว่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบางด้าน ส่งผลโดยตรงต่อการทำนายระดับของการยึดมั่นผูกพันกับงานของครู จึงสมควรมีการศึกษารายละเอียดของตัวแปรดังกล่าว โดยการพัฒนาเครื่องมือที่มีรายละเอียดแบบเจาะลึกของพฤติกรรมแรงจูงใจในด้านนั้น เพื่อตรวจสอบทิศทางของความสัมพันธ์ที่มีความละเอียดมากขึ้น และพัฒนาลักษณะของการทำนายที่มีระดับของความสามารถในการทำนายระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานด้านนั้นให้สูงขึ้นด้วย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรกช เกียรติศรศรี. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ ระดับ และตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับงานวิจัยของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญา โปธิบุตร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู: กรณีศึกษาโรงเรียนอรรณมิตร กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะครุศาสตร์. (2552). *การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก จากวันนั้นถึงวันนี้ของ ครูศึกษาปิยาจารย์...พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค,
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2553). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2553*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2554). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2554*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2555). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2555*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2556). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2556*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2557). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2557*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2558). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2558*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.
- เลขานุการรองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล. (2558). *บันทึกรายงานการประชุมวาระเฉพาะฯ*. กลุ่มบริหารงานบุคคล: โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.
- วรรณญา แดงสนิท. (2557). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2: 307-319).

- บุรชัย ศิริมหาสาคร.(2548). *IDEA CAN DO* มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
- ศิริพร จันทศิริ. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู Self-Actualization for Teachers*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น,
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). *การจัดการจากมุมมองนักรับบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: จีพี ไซเบอร์พริ้นท์,
- สุปราณี จิราณรงค์. (2551). *ครูประจำชั้นมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สุพรรณวษา โสภาพรม. (2557). *การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 9 (ฉบับที่ 3: 193-203).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). *ธรรมาภิบาลสถานศึกษาและคุณธรรมคุณาจารย์กับการประกันคุณภาพการศึกษา* บรรยายโดย ศ.ดร.เทียนฉาย กีระนันทน์: *คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ท พลัส,
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *รายงานการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู*. งานวิจัยทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณีย์ รongพิณิจ. (2555). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Sean D. E. (2001). *Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An analysis based on the Herzberg Motivation Theory*. a dissertation submitted to the Graduate School for the degree of Doctor of Education, Northern Illinois University.
- Robert L. A. (2005). *The influence of leadership on the motivation of virtual teams*. a dissertation submitted to the Graduate Faculty of the Department of Business and Management for degree of Doctor of Philosophy, University of California.