แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

The Effects of Work Motivation on Organizational Commitment of Private School Teachers in Suphan Buri Province

นวภัสร์ กล่ำกองกูล
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nawaphat Glumkongkhool
Email: 6614154116@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 250 คน ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพื่อเพิ่มความผูกพันของครู

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน,ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research was to study “The Effects of Work Motivation on Organizational Commitment of Private School Teachers in Suphan Buri Province” classified by personal factors. The sample group consisted of 250 teachers, whose data were collected via questionnaires. The findings concluded that Age was the only personal factor where a difference significantly affected teachers' organizational commitment ($p < 0.05$). In contrast, differences in gender, education level, work experience, and compensation did not result in differences in organizational commitment. The motivational factors that significantly affected organizational commitment ($p < 0.05$) were compensation/salary, job security, and career advancement. This suggests that organizations should focus on these factors to enhance teacher commitment.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment.

บทนำ

จากผลการวิจัยของ TDRI ชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางรายได้อย่างชัดเจนในวิชาชีพครู โดยพบว่า รายได้ต่อเดือนของครูโรงเรียนรัฐเพิ่มขึ้นเกือบสองเท่าจากประมาณ 15,000 บาทในปี 2544 เป็น 24,000-25,000 บาทในปี 2553 และมีแนวโน้มสูงกว่าเงินเดือนอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ขณะที่ สถานการณ์นี้สวนทางอย่างสิ้นเชิงกับครูโรงเรียนเอกชนและอาชีวศึกษาในปลายปี 2561 เลขาธิการ กช. เปิดเผยปัญหาว่าโรงเรียนเอกชนหลายพื้นที่ รวมถึงภาคใต้ จ่ายเงินเดือนครูต่ำกว่าอัตราที่กำหนด คือ 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นปัญหาภาพรวมที่กระทรวงศึกษาธิการต้องเร่งตั้งคณะทำงานแก้ไข นอกจากนี้ ที่ประชุม กช. ยังหารือเรื่อง สวัสดิการครูเอกชน เนื่องจากเงินกองทุนสงเคราะห์ครูมีไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการที่จำเป็น (เช่น ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร) โดยปัจจุบันครูเอกชนได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลเพียง 100,000 บาทต่อคนต่อปีเท่านั้น สะท้อนความไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเทียบกับครูภาครัฐ (กองบรรณาธิการ TCIJ.,2561).

จากการศึกษาผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู รวมไปถึงการศึกษาแรงจูงใจ

ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของโรงเรียน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันน่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของ หรือ Herzberg's Two Factors Theory เป็นทฤษฎีที่พัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1950 – 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 – 1969 ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น ปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งมากระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงขับให้พนักงาน

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ทัศนคติทางบวก การจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จ (2) ด้านการยอมรับหรือด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้า (6) ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ข้อกำหนดสร้างขึ้นเพื่อไม่ให้คนทำงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เป็นการสร้างความสนใจ เอาใจใส่ต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร หรือให้ความสำคัญ คอยระมัดระวังว่าปัจจัยค้ำจุนคือ สิ่งจำเป็นในชีวิตของมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (2) เงินเดือนค่าตอบแทน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (4) สภาพการทำงาน (5) การกำกับดูแล (6) ความมั่นคงในงาน (7) สถานภาพ

ก้านเพชร เลี่ยมไธสง (2565) ได้ศึกษาเชิงสำรวจทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลสองอาชีพเพื่อหาว่า บุคคลเหล่านี้ให้ความสำคัญหรือคุณค่าต่อสิ่งใดมากที่สุด พบว่า ความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เป็น “สิ่งดี” และ “ไม่ดี” ในการทำงาน และยังพบว่า สิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพึงพอใจ ไม่ใช่ความพึงพอใจอย่างที่เคยเชื่อกัน แท้จริงแล้วเป็นภาวะที่ปราศจากความพึงพอใจมากกว่า ดังนั้น Herzberg ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่มที่เรียกว่า Two Factor Model ปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer และ Allen (1997) แนวคิดความผูกพันในองค์กรแบบสามองค์ประกอบ โดยนิยามความผูกพันในองค์กร คือ ความปรารถนาของพนักงานที่จะยังคงทำงานกับองค์กรของตนต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมโยงอย่าง แน่นแฟ้นกับพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นถูกพนักงานรับรู้ในฐานะของ สามกรอบแนวความคิดที่เกิดขึ้นพร้อมกัน ประกอบด้วยดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์ คือ การพัฒนาความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง โดยมีรากฐานจากประสบการณ์ทำงานที่เป็นบวก ความผูกพันทางอารมณ์เกี่ยวข้องกับการที่พนักงาน ระบุตนเอง (Identify) เข้ากับบริษัท ซึ่งประกอบด้วยการสร้างความสัมพันธ์ทางจิตใจ, การมีส่วนร่วมกับองค์กร, และความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะอยู่เป็นสมาชิกต่อไป เมื่อพนักงานมีความผูกพันทางอารมณ์ ค่านิยมของพวกเขาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท ทำให้พวกเขาสนับสนุนและซึมซับเป้าหมายขององค์กร ได้นำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ภักดีและไม่อยากลาออก

2. ความผูกพันเชิงคงอยู่ คือ การรับรู้ถึงต้นทุน ทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะเกิดขึ้นหากต้องลาออกจากองค์กร แนวคิดนี้อิงตามทฤษฎีการเดิมพันข้างเคียง (Side-Bet Theory) โดยระบุว่าเมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น จะมีการสะสมการลงทุน ในรูปแบบของเวลา ความพยายาม และทักษะเฉพาะขององค์กร การสูญเสียสิ่งเหล่านี้เป็นค่าใช้จ่ายที่สูงเกินกว่าจะยอมรับได้ ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้จะขาดความผูกพันทางอารมณ์ก็ตาม

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐาน คือ สะท้อนถึงความผูกพันที่อิงตาม ความรู้สึกเป็นภาระผูกพัน (Obligation) ของพนักงานต่อองค์กร โดยมีรากฐานมาจาก บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocity) พนักงานที่มีความผูกพันประเภทนี้จะรู้สึกว่าตนเอง ควรจะ ทำงานให้กับองค์กรต่อไป เพราะถูกปลูกฝังหรือได้รับสิ่งดี ๆ จากองค์กร ทำให้แตกต่างจากความผูกพันทางอารมณ์หรือเชิงคงอยู่

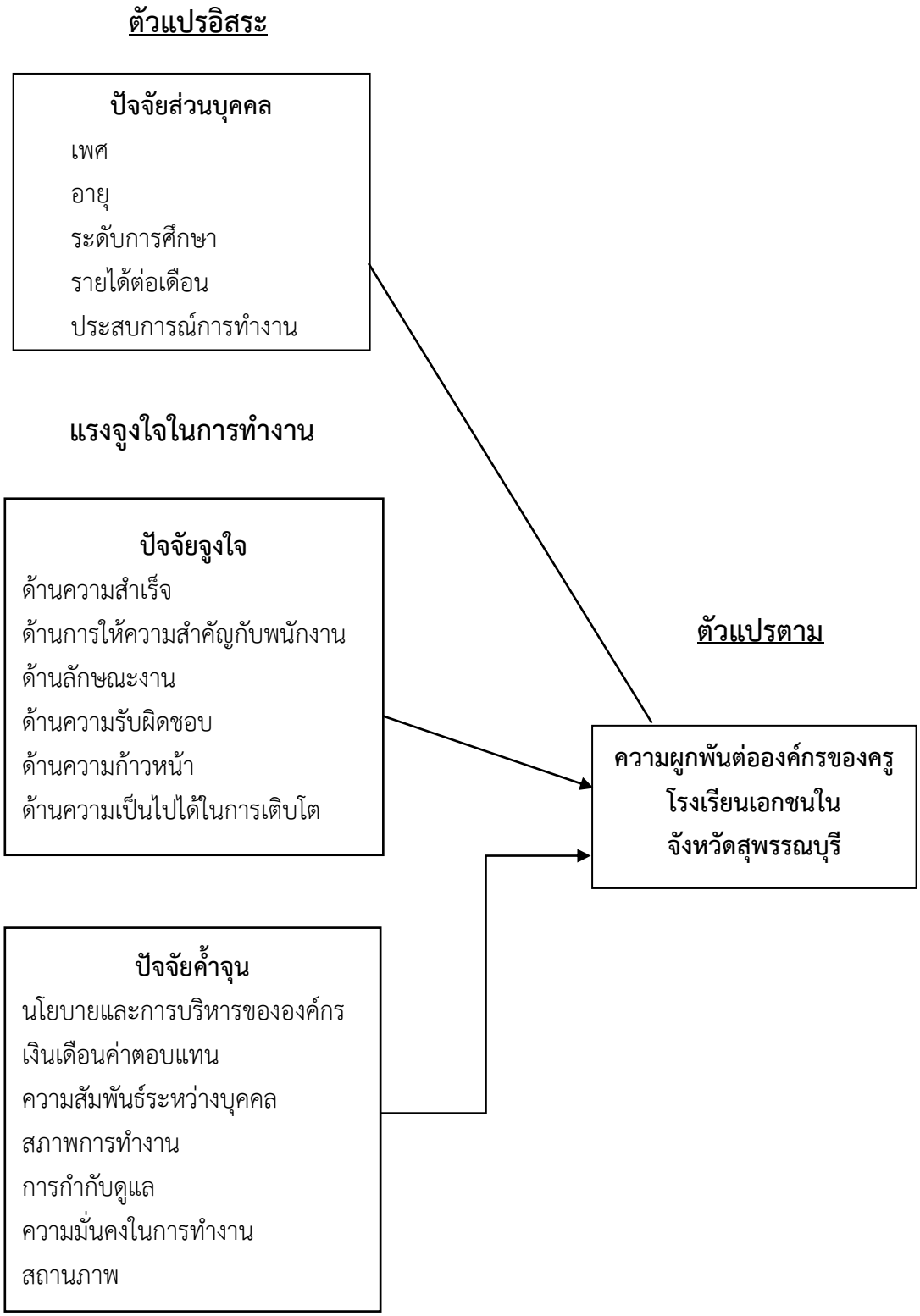
ศิริรัตน์ ฆ้องวงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment): ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความพึงพอใจในงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกรักและหวงแหนองค์กร ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

2. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment): ควรมุ่งรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานมาเป็นเวลานานจะตัดสินใจลาออกได้ยากกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment): ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร เช่น การจัดอบรมศึกษาดูงาน หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบ และการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ กับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีที่ลงทะเบียนในระบบทั้งหมด จำนวน 25 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 586 คน (ศูนย์บริหารการศึกษาเอกชนออนไลน์,สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,2568) ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด โดยผู้วิจัยต้องการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane,1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.05 (หรือความเชื่อมั่น 95%) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามนั้นต้องเป็นผู้ประกอบอาชีพครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน และปฏิบัติงานในจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ T-Test

2.2 ศึกษาความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จะได้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 มีช่วงอายุ 27 – 42 ปี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม Generation Y จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	0.142	0.199		0.716	0.475	37.924	0.000*
ด้านความสำเร็จ	0.063	0.061	0.060	1.035	0.302		
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.007	0.066	0.007	0.106	0.915		
ด้านลักษณะงาน	0.019	0.080	0.018	0.236	0.814		
ด้านความรับผิดชอบ	-0.086	0.071	-0.085	-1.207	0.229		
ด้านความก้าวหน้า	0.157	0.078	0.155	2.003	0.046*		
ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.060	0.081	0.057	0.744	0.458		
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	0.089	0.075	0.089	1.190	0.235		
เงินเดือนค่าตอบแทน	0.276	0.066	0.276	4.171	0.000*		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.91	0.073	-0.086	-1.235	0.218		
สภาพการทำงาน	0.164	0.085	0.151	1.932	0.055		
การกำกับดูแล	0.132	0.090	0.118	1.462	0.145		
ความมั่นคงในการทำงาน	0.157	0.076	0.153	2.057	0.041*		
สถานภาพ	0.019	0.076	0.018	0.253	0.800		

R = 0.822, R^2 = 0.676,Adjusted R Square = 0.658, SEE = 0.342* sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยเรียบลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุดคือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน B = 0.276, ด้านความมั่นคงในการทำงาน B = 0.157 และ ด้านความก้าวหน้า B = 0.157 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.822 สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน (R^2) ร้อยละ 67.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.199 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

Y = 0.276 (เงินเดือนค่าตอบแทน) + 0.157 (ความมั่นคงในการทำงาน) +
0.157 (ด้านความก้าวหน้า)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1.1 ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน

1.2 ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบจับคู่ โดยใช้ค่าสถิติ LSD พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุต่างกัน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 59 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 2 ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุ 27 – 42 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 59 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า

2.1 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.276 สามารถอธิบายได้ว่า เงินเดือนค่าตอบแทนสูงขึ้นหรือเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินเกณฑ์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องของความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ และความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่โรงเรียนมอบให้ อาจกล่าวได้ว่า หากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ ตามความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบและค่าครองชีพในปัจจุบัน จะสามารถลดปัญหาการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด

สุพรรณบุรีได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer ซึ่งนำเสนอเอาไว้ว่า สำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้างเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น (Alderfer,C.P.,1972)

2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.157 สามารถอธิบายได้ว่า การสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพให้กับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นกลยุทธที่มีประสิทธิผลและมีนัยสำคัญทางสถิติในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ได้จนเกษียณ ที่มาจากการมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของโรงเรียนมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ อาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้จะมีอาชีพเป็นครูโรงเรียนเอกชน อาจยังไม่มีความมั่นคงเท่าครูในโรงเรียนรัฐบาลที่รับราชการทางโรงเรียนต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียนเพื่อแสดงถึงว่าทางโรงเรียนจะมีความมั่นคง และสามารถให้ครูทำงานได้จนเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรรษชล พานิจจะ,และ นวพร รัตนบุรี (2567) ผลการศึกษา พบว่า ความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคง มีความยั่งยืน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกิดความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย เกิดความอบอุ่นและรู้สึกปลอดภัยที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป

2.3 ด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.157 สามารถอธิบายได้ว่า การที่โรงเรียนเอกชนในสุพรรณบุรีมีนโยบายหรือโครงการที่สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะเป็นกลไกที่สำคัญและมีผลอย่างมีนัยสำคัญในการเพิ่มความผูกพันและความต้องการที่จะอยู่กับโรงเรียนในระยะยาว โดยผู้ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะอาชีพครูเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ต้องการความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาในสายอาชีพของตนเอง และการพัฒนาสายงานอาชีพนั้น ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริรัตน์ ฆ้องวงศ์ (2565) พบว่า พนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือพนักงานรู้สึกพอใจเมื่อองค์กรมีการจัดฝึกอบรมและการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรพัฒนาแนวทางด้านค่าตอบแทน โบนัส สวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งนี้การปรับในส่วนของระบบผลตอบแทนต่าง ๆ ให้สะท้อนภาระงาน ความสามารถและค่าครองชีพในปัจจุบัน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

2. สถานศึกษาเอกชนควรมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน ของครูผู้สอนไม่ว่าจะเป็นนโยบายการสนับสนุน และการพัฒนาให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในการทำงานของตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ครูในจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีเพิ่มเติมนอกเหนือจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีผลลัพธ์ที่แตกต่าง ครอบคลุมและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองบรรณาธิการ TCIJ. (2561, 9 ธันวาคม). รื้อปัญหา 'ครู' ระบบเหลื่อมล้ำ-ล้าหลัง ค่าจ้างรัฐสูง-เอกชนต่ำ เกษียณเยอะ งานหนัก ไม่อิสระฯ. ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง (TCIJ). สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2568, จาก https://www.tcijthai.com/news/2018/09/scoop/8561

ก้านเพชร เลี่ยมไธสง. (2565). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

พรรษชล พานิจจะ,และ นวพร รัตนบุรี. (2568). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 15(1), 1-13. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/274540

ศิริรัตน์ ฆ้องวงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานล่ามภาษาอาหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg’s Motivation Theory in Workplace. Journal of Psychology Research, 12(1), 971–978.http://www.davidpublisher.com/Public/uploads/Contribute/63c8ac817a47d.pdf

Noraazian, & Khalip. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(12), 16–23. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464

Simply Psychology. (2025, เมษายน 18). Herzberg’s Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene. Simply Psychology. https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html