

อิทธิพลของปัจจัยค่าจูงการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

The Influence of Hygiene Factors on Organizational Commitment among
Private Vocational Education Teachers in Bangkok

นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ¹, มังกร หารักษ์²

Nitsinee Kuprasert¹, Mangkorn Harirak²

Corresponding Author Email: nitsineek88@gmail.com

Received: 2026-04-20; Revised: 2026-06-05; Accepted: 2026-06-22

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยค่าจูงการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ (3) วิเคราะห์อิทธิพลเชิงพยากรณ์ของปัจจัยค่าจูงการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 306 คน จาก 42 สถานศึกษา ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยค่าจูงการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ (3) ปัจจัยค่าจูงการทำงานมีอิทธิพลเชิงพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.79 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.63 แสดงว่าปัจจัยค่าจูงการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63 โดยด้านสถานะทางอาชีพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยค่าจูงการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ครูอาชีวศึกษาเอกชน

¹อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

¹Lecturer, Master of Education Program, Thonburi University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

² Lecturer, Master of Education Program, Thonburi University

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of hygiene factors among private vocational education teachers in Bangkok, (2) investigate the level of organizational commitment among private vocational education teachers in Bangkok, and (3) analyze the predictive influence of hygiene factors on organizational commitment among private vocational education teachers in Bangkok. The sample consisted of 306 administrators and teachers from 42 institutions selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that (1) the overall level of hygiene factors was high, with professional status receiving the highest mean score and career advancement the lowest; (2) the overall level of organizational commitment was high, with the desire to remain a member of the organization receiving the highest mean score; and (3) hygiene factors significantly predicted organizational commitment at the .05 level, with a multiple correlation coefficient of 0.79 and a coefficient of determination of 0.63, indicating that hygiene factors jointly explained 63% of the variance in organizational commitment. Professional status was the strongest predictor, whereas career advancement had a negative effect on organizational commitment.

Keywords: Hygiene factors; Organizational commitment; Private vocational education teachers

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้องค์กรทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในบริบทของประเทศไทย การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนสายวิชาชีพที่มีทักษะเฉพาะด้านและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งมีบทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาและเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน (World Bank, 2020; อังคณา อุตภาพร, 2024) ภายใต้บริบทดังกล่าว ครูอาชีวศึกษาเอกชนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม การสร้างและรักษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มนี้ยังคงเป็นความท้าทาย เนื่องจากครูต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งล้วนส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากครูขาดความผูกพันต่อองค์กร อาจนำไปสู่การลาออก การลดลงของแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Tett & Meyer, 1993; Hom et al., 2017)

หลักฐานเชิงประจักษ์ในวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์เชิงจิตวิทยาระหว่างบุคลากรกับองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Meyer et al., 2002; Mercurio, 2015)

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรการศึกษา (Stringer et al., 2011; ชูตินันท์ ชาติรุประชีวิน, 2560)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นในบริบทขององค์กรธุรกิจหรือสถานศึกษาภาครัฐ ขณะที่การศึกษาในบริบทของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครยังมีจำนวนค่อนข้างจำกัด จึงทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในบริบทดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการปัจจัยด้านการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในบริบทที่สถานศึกษาต้องเผชิญกับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และข้อจำกัดด้านทรัพยากร การศึกษาปัจจัยด้านการทำงานในฐานะตัวแปรที่สะท้อนสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจกลไกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในบริบทของการอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมของประเทศ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายในการบริหารและรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะครูผู้สอนซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในระยะยาว

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในบริบทขององค์กรธุรกิจและสถานศึกษาภาครัฐเป็นจำนวนมาก (Stringer et al., 2011; Meyer et al., 2002) โดยผลการศึกษาล้วนรายงานว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะการบริหารงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร และบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากองค์กรธุรกิจและสถานศึกษาภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังขาดการศึกษาเชิงพหุภาคีที่สามารถอธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงพหุภาคี เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยด้านการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงพหุภาคีของปัจจัยด้านการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยคำจูงการทำงาน

แนวคิดปัจจัยคำจูงการทำงานมีรากฐานจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายองค์กร และความสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจของบุคลากร แม้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

ในบริบทขององค์กรการศึกษา ปัจจัยคำจูงการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรมนุษย์หลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (Stringer et al., 2011; Ng & Feldman, 2010)

นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับในสถานะทางวิชาชีพและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของครู ซึ่งมีความคาดหวังต่อความมั่นคงและการพัฒนาในระยะยาว (Ingersoll, 2001)

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคำจูงการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร แม้ปัจจัยดังกล่าวจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง แต่หากองค์กรสามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของปัจจัยคำจูงการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหาร ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการบังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับการอธิบายอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กร โดย Steers (1991) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงระดับของความเชื่อมั่นในองค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเท และความต้องการคงอยู่ในองค์กร

ขณะที่ Meyer and Allen (1991) ได้นำเสนอโมเดล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ (affective commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ซึ่งช่วยอธิบายพฤติกรรมและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้อย่างครอบคลุม

งานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความตั้งใจลาออก และความพึงพอใจในการทำงาน (Tett & Meyer, 1993; Meyer et al., 2002) โดย Mercurio (2015) เน้นว่าความผูกพันด้านอารมณ์เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมของบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1991) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และรูปแบบการบริหารจัดการ ซึ่งล้วนมีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กร

งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถเป็นตัวแปรในการพยากรณ์ระดับความผูกพันได้ (Hom et al., 2017) นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ยังช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ยังพบว่าหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของครูอาชีวศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาในเชิงพยากรณ์ที่สามารถอธิบายอิทธิพลของปัจจัยคำจูงการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเป็นระบบ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานมีความเชื่อมโยงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหลายบริบท อย่างไรก็ตาม หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มุ่งอธิบายอิทธิพลเชิงพยากรณ์ของปัจจัยดังกล่าวในบริบทของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสะท้อนช่องว่างองค์ความรู้ (research gap) ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1

จากการศึกษางานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้รับการยอมรับในสถานะทางวิชาชีพ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีแนวโน้มที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยคำจูงการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรดังกล่าวในบริบทของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

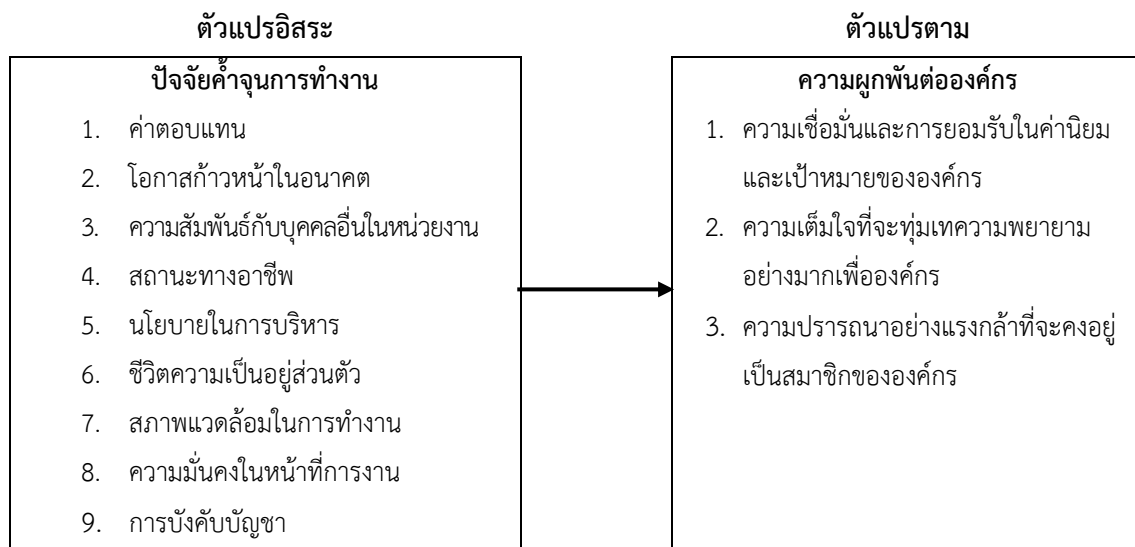
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยคำจูงการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยคำจูงการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีบทบาทสำคัญในการลดความไม่พึงพอใจและเอื้อต่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ขณะเดียวกัน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1991) และ Meyer and Allen (1991) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เชิงจิตวิทยาระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายาม และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

จากหลักฐานเชิงประจักษ์ในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยคำจูงการทำงานในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการบังคับบัญชา ล้วนมีบทบาทต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดให้ ปัจจัยคำจูงการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ และ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงพยากรณ์ของตัวแปรดังกล่าว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงอิทธิพลของปัจจัยคำจูงการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์จาก Herzberg (1959), Steers (1991) และ Meyer and Allen (1991)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,552 คน จาก 42 สถานศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 42 แห่งเป็นชั้น (Stratum) และจัดสรรจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้แก่แต่ละสถานศึกษาตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในสถานศึกษานั้นเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด (Proportionate Allocation) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกสถานศึกษา ภายหลังการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามภายในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจัดส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามสถานะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยคำจูงการทำงาน ครอบคลุม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความเหมาะสมของเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

ภายหลังการปรับปรุง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากสถานศึกษา 6 แห่ง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุนการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 ค่าความเชื่อมั่นที่ได้สะท้อนให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) ผ่านการประสานงานกับสถานศึกษา เพื่อส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งติดตามและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนนักเรียน และจำนวนครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงพยากรณ์ของปัจจัยค้ำจุนการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.12 เมื่อพิจารณาด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41–50 ปี และ 51–55 ปี ในสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.84 รองลงมา ได้แก่ อายุ มากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.92

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.80 และดำรงตำแหน่งครูเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 84.31 สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 16–25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.68 รองลงมา คือ มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.76

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาลักษณะของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษา 2,000 คน ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.58 และมีจำนวนครูในสถานศึกษา 50 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.75 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีขนาดปานกลางถึงขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับปัจจัยคำจูงการทำงานของครูอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยคำจูงการทำงานของครูอาชีวศึกษา เอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยคำจูงการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.71	0.96	มาก	8
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	3.59	1.04	มาก	9
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	4.05	0.87	มาก	4
4. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.14	0.76	มาก	1
5. ด้านนโยบายการบริหาร	3.94	0.90	มาก	6
6. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.95	0.89	มาก	5
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.08	0.86	มาก	3
8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.89	0.89	มาก	7
9. ด้านการบังคับบัญชา	4.08	0.82	มาก	2
รวม	3.94	0.89	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูงการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.89) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับในวิชาชีพ และรูปแบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าครูอาจมีการรับรู้ต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับที่จำกัด หรือมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอนาคตที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่น

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.19	0.76	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.25	0.75	มาก	2
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	4.31	0.76	มาก	1
รวม	4.25	0.76	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ระดับอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาวและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในระดับสูง

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉
1. ค่าตอบแทน	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-
2. โอกาสก้าวหน้าในอนาคต	.71*	1.00	-	-	-	-	-	-	-
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	.57*	.62*	1.00	-	-	-	-	-	-
4. สถานะทางอาชีพ	.50*	.53*	.72*	1.00	-	-	-	-	-

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
อาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉
5. นโยบายในการบริหาร	.58*	.63*	.68*	.64*	1.00	-	-	-	-
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.59*	.61*	.64*	.65*	.63*	1.00	-	-	-
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.58*	.58*	.59*	.51*	.62*	.63*	1.00	-	-
8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.65*	.69*	.63*	.64*	.70*	.69*	.71*	1.00	-
9. การบังคับบัญชา	.50*	.59*	.62*	.64*	.72*	.67*	.63*	.80*	1.00
10. ความผูกพันต่อองค์กรของครู	.44*	.47*	.65*	.70*	.58*	.63*	.62*	.65*	.68*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในช่วง 0.44 ถึง 0.70 ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.70$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ($r = 0.68$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($r = 0.65$) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ($r = 0.65$)

นอกจากนี้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.63$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.62$) และด้านนโยบายการบริหาร ($r = 0.58$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ($r = 0.47$) และด้านค่าตอบแทน ($r = 0.44$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 การคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการถดถอย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยด้านการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

รูปแบบ	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est.}	F	Sig.
1.	X ₄	.70	.49	.49	.49	.43	298.18**	.00
2.	X ₄ , X ₇	.77	.59	.59	.09	.39	70.97**	.00
3	X ₄ , X ₇ , X ₉	.79	.62	.62	.03	.37	26.00**	.00
4	X ₄ , X ₇ , X ₉ , X ₃	.79	.63	.62	.00	.37	3.90*	.04
5	X ₄ , X ₇ , X ₉ , X ₃ , X ₂	.79	.63	.63	.00	.37	5.87*	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรด้านสถานะทางอาชีพ (X₄) เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นลำดับแรก และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 49 ($R^2 = 0.49$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) เข้าสู่สมการ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น 0.59 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน

ในขั้นต่อมา เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการบังคับบัญชา (X_9) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (X_3) และด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (X_2) เข้าสู่สมการ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น 0.63 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 63

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านสถานะทางอาชีพ (X_4)	.32	.35	6.53**	.00
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7)	.20	.25	5.10**	.00
3. ด้านการบังคับบัญชา (X_9)	.22	.27	5.18**	.00
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (X_3)	.15	.14	2.58*	.01
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (X_2)	-.08	-.11	-2.42*	.01
6. ค่าคงที่ (Constant)	.97	-	6.64**	.00

$R = 0.79$, $R^2 = 0.63$, $R^2_{adj} = 0.63$, $F = 104.72$, $df = (5, 298)$, $p < .001$, $SE_{est} = 0.37$,

Constant = 0.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63 ($R^2 = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ (X_4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) ด้านการบังคับบัญชา (X_9) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (X_3) ขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (X_2) มีอิทธิพลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.97 + 0.32X_4 + 0.20X_7 + 0.22X_9 + 0.15X_3 - 0.08X_2$$

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานบางด้านมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านสถานะทางอาชีพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}Y = 0.35Z_4 + 0.25Z_7 + 0.27Z_9 + 0.14Z_3 - 0.11Z_2 \text{ โดยที่}$$

- $\hat{Z}Y$ = คะแนนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
- Z_4 = สถานะทางอาชีพ
- Z_7 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- Z_9 = การบังคับบัญชา
- Z_3 = ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน
- Z_2 = โอกาสก้าวหน้าในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายเชิงวิเคราะห์โดยเชื่อมโยงกรอบทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนี้

1) ปัจจัยคำจูงใจในการทำงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจูงใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนการรับรู้เชิงบวกของครูต่อสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าปัจจัยคำจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมเสถียรภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากร การกำกับดูแล และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในเชิงบวก โดยเฉพาะด้านสถานะทางอาชีพซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าครูให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับในบทบาทและคุณค่าของวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ng and Feldman (2010) ที่ชี้ว่าการรับรู้คุณค่าและสภาพทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูยังรับรู้ว่าเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีข้อจำกัดหรือขาดความชัดเจน จึงส่งผลต่อความคาดหวังในการเติบโตทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Ingersoll (2001) ที่พบว่าการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1991) และโมเดลความผูกพันต่อองค์กรสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen (1991) ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านการยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อังคณา อุตถาพร (2567) ที่พบว่าปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูบางส่วนอาจยังไม่มีโอกาสรับรู้หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรไม่มากเพียงพอ ส่งผลให้การรับรู้และการยอมรับค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่น

3) ความสัมพันธ์และอำนาจทำนายของปัจจัยคำจูงการทำงานของครูต่อความผูกพันองค์กรของครู

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจูงการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 63 ($R^2 = 0.63$) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร สถานภาพทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ล้วนส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Stringer et al. (2011) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะด้านสถานะทางอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่และคุณค่าของวิชาชีพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าตนเองมีทางเลือกหรือโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรอื่นมากขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรเดิมอาจลดลง สอดคล้องกับแนวคิด Employee Mobility และ Employment Alternatives ของ Hom et al. (2017) ที่อธิบายว่าการรับรู้ทางเลือกในการทำงานภายนอกองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาในการตีความและการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงอาจมีข้อจำกัดในการอ้างอิงผลการวิจัยไปยังสถานศึกษาในบริบทอื่นที่มีลักษณะแตกต่างกัน นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งสะท้อนการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาที่ศึกษา และอาจได้รับอิทธิพลจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามหลักวิชาการ ทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยด้านปัจจัยคำจูงการทำงาน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน (Career Path) รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนตำแหน่ง และการเติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในวิชาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชน

1.2 จากผลการวิจัยด้านปัจจัยคำจูงการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานะทางอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน และโอกาสก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนการสร้างระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างยั่งยืน

1.3 จากผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวคิดปัจจัยคำจูงการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไปใช้ดำเนินการวิจัยกับประชากรในกลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการจัดทำวิจัยโดยนำปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามาศึกษา

2.3 ควรมีการจัดทำวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบอื่น ๆ ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ชุดินันท์ ชาตบุระประชีวิน. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อังคณา อัดถาพร. (2567). การศึกษาสภาพปัญหาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูอาชีวศึกษา.วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา. 8(2), 139–148.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: Teachers College Press.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.

Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 677–697.

Steers, R. M. (1991). Introduction to organizational behavior (4th ed.). New York: Teachers College Press.

- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). **Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees.** *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161–179.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- World Bank. (2020). *World development report 2020: Trading for development in the age of global value chains.* World Bank.