

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร
ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จังหวัดสงขลา

**Causal Relationship between Work Motivation and Organizational
Commitment of Teachers Working in Schools under Office**

ดลฤดี เกตุรุ่ง¹, จรัส อติวิททยาภรณ์², รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ³

Donrudee Ketrung, Jaras Atiwitthayaporn², Rungchatchadaporn Wehachart³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ ²ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

This research was aimed to 1) study work motivation of teachers working in schools under Office of the Private Education Commission, Songkhla ,2) to study the organizational commitment of the teachers working in schools under Office of the Private Education Commission, Songkhla , and 3) to study causal relationship between teachers' work motivation and their organizational commitment. The sample group consisted of 341 teachers working in schools under Office of the Private Education Commission in Songkhla province in academic year 2011. The instrument used in collecting data was a 2-part questionnaire. Part 1 asked about the teachers' work motivation and part 2 asked about the teachers' organizational commitment. The statistics used in data analysis consisted of arithmetic means, standard derivation, Pearson's product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The study results revealed that teachers in schools under of Office of the Private Education Commission, Songkhla had the overall work motivation in the much level, the most work motivation dimension was work achievement and they had the overall and in each dimension of organizational commitment in the moderate level while the dimension of effective commitment demonstrated the most concern followed by normative commitment and continual commitment, respectively. Work motivation which had casual relationship to organizational commitment of the teachers were organizational policy and administration, types of duty performed, commitment, relationship with colleagues, work conditions, personal condition, and work advancement.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitment, Teachers Working in School under Office*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 341 คน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ครูในโรงเรียนเอกชน

บทนำ

การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องเสริมสร้างและพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ คือ “การศึกษา” โดยการพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องได้เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี ในขณะที่เดียวกันระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีครูที่มีคุณภาพ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2546: 174) การธำรงรักษาและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเต็มความสามารถ และมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสำหรับสังคมและประเทศชาติต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในระบบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งของรัฐบาลและเอกชนที่ผ่านมา ประสบปัญหาในเรื่องการรักษาบุคลากรครูที่มีศักยภาพ มีคุณภาพ และความผูกพันต่อองค์กรไว้กับโรงเรียน โดยเมื่อพิจารณาไปยังสาเหตุของปัญหาแล้วจะเห็นได้ว่าปัญหาในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรครูจำนวนหนึ่งลาออกจากโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549 : 18) นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่ที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน ขาดขวัญและกำลังใจในการที่จะทุ่มเทหน้าที่การงานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ เพราะปัจจุบันนอกจากครูจะมีฐานะต่ำด้อยทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีสถานะที่ต่ำด้อยทางสังคมด้วย ในส่วนของโรงเรียนเอกชนนั้นปัญหาเรื่องการลาออกของครู โดยเฉพาะในระหว่างภาคปีการศึกษา

เพื่อไปสอบบรรจุเป็นครูภาครัฐ เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการศึกษาของเอกชน ซึ่งทำให้สถานศึกษาเอกชนเดือดร้อนมาก เนื่องจากบุคลากรครูเป็นจำนวนมากลาออกไปเป็นครูในสถานศึกษาของรัฐ เมื่อสอบบรรจุได้ในช่วงที่มีการเรียนการสอน

การจะชำระรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรด้วยความสามารถ เต็มศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ก็คือ การให้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับบุคลากรแต่ละคน โดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (Miner. 1988 : 158) ดังนั้น หากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ให้การยอมรับ และให้เกียรติบุคลากร จะทำให้องค์กรนั้นประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีจิตใจดีงาม ทุ่มเทกับการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้ครูในโรงเรียนเอกชนได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมทั้งในด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ เพื่อครูจะได้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 3,069 คน จากทั้งหมด 82 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 341 คน โดยเทียบจากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูจำนวน 41 ข้อ ประกอบด้วยคำถามครอบคลุมแรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน 16 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 9) สภาพการทำงาน 10) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 12) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 13)ความเป็นอยู่ส่วนตัว 14) เงินเดือน 15) ฐานะของอาชีพ และ 16) ความมั่นคงในงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยคำถามครอบคลุมความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

การเก็บข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ไปยังผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ/ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และรับแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความถูกต้องด้าน โครงสร้าง เนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (item objective congruence index : IOC) ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามในแต่ละตอนมีค่า IOC มากกว่า .50 แสดงว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

1.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และตอนต้นที่ 2 เท่ากับ .952 และ .806 ตามลำดับ ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 โดยด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยก้ำจุน พบว่า มีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.57 โดยด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 8 ด้าน ด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ด้าน คือ เงินเดือน และความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 3.43

2. ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.37 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ มีความผูกพันโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ การมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้แก่โรงเรียน 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความผูกพันโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ การพยายามให้ความร่วมมือกับโรงเรียน เพื่อจะได้อยู่ในโรงเรียนต่อไปอีกนาน และ 3) ด้านบรรทัดฐาน มีความผูกพันโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ เชื่อว่าการทำงานตามหน้าที่เป็นสิ่งที่สำคัญ

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา (COMM) มี 7 ด้าน ได้แก่

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (POLI) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WORK) ความรับผิดชอบ (RESP) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (PEER) สภาพการทำงาน (COND) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (PERS) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ADVA) โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ร้อยละ 50.7 สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{COMM} = 1.305 + .136\text{POLI} + .145\text{WORK} + .111\text{RESP} + .080\text{PEER} + .074\text{COND} + .082\text{PERS} + .056\text{ADVA}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Z(COMM)} = .241\text{Z(POLI)} + .192\text{Z(WORK)} + .185\text{Z(RESP)} + .142\text{Z(PEER)} + .129\text{Z(COND)} + .128\text{Z(PERS)} + .106\text{Z(ADVA)}$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 67) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีแนวคิดที่ว่า ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้ นั้น ส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติงานของครู ครูจึงต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงทำให้ครูเล็งเห็นความสำคัญของความสำเร็จของงาน

ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552 : 116) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550 : 57) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูในโรงเรียนราชินีบนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ สูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้แก่โรงเรียน และรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตไม่ได้เป็นแค่ลูกจ้างคนหนึ่งคนในโรงเรียนเท่านั้น แต่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับโรงเรียน ทำให้ครูยอมรับเป้าหมายของ

โรงเรียน มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน และมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552 : 125) พบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครมุขมณฑลสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ร่วมกับตัวแปร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และความสำเร็จของงาน ได้ร้อยละ 37 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยเฉพาะหากว่าบุคคลนั้นรับรู้ได้ว่าตนเองและองค์กรมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น ดังนั้น บุคคลที่ยอมรับและเห็นด้วยในนโยบายและการบริหารงานขององค์กรในระดับสูงก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยเช่นกัน ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู อาจเป็นเพราะการได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จะทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายและลาออกจากงาน สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : 123) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัท ไบโอะคอนซูเมอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ทำลายความรู้ความสามารถอยู่เสมอ จะกระตุ้นทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กรและได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร ความรู้สึกเช่นนี้มีส่วนจูงใจให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงษ์พันธ์ (2539 : 110) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแนบแน่น เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูมีความสุขที่จะทำงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดเป็นความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย สำหรับสภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู อาจเป็นเพราะการมีสภาพทางกายภาพของงานและสภาพแวดล้อมใน

บริเวณที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และการที่สมาชิกในครอบครัว มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ครูทำอยู่ และการทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ ครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ทำให้ครูมีอิสระ สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และเมื่อผลงานออกมาก็จะเกิดความพึงพอใจกับผลงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความเป็นอิสระในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ได้ ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สรยาม หากณานนท์ (2551 : 90) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของครู ร่วมกับตัวแปร อื่น (ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความมั่นคงของอาชีพ) ได้ประมาณ ร้อยละ 83 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูใน โรงเรียนเอกชนเล็งเห็นว่าตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงาน หรือเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนา ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากที่อื่นอีก จึงสามารถคงอยู่ในองค์กรได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมองเห็น แนวทางและโอกาสการประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น การร่วมกันตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ครูสามารถ กระทำได้ การสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่พอเพียงและทันสมัย สามารถเอื้ออำนวยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีสิ่งตอบแทนเมื่อครูปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช่งาน เช่น ประกาศเกียรติคุณ จดหมายชมเชยเพื่อเก็บในแฟ้มประวัติ และการเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือเลื่อน ตำแหน่งงาน เป็นต้น

1.2 นโยบายและการบริหารงานขององค์กรเป็นตัวอย่างการที่มีสำคัญมากที่สุดในการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเสนอหรือสื่อสารให้ครูได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอและเป็นไปอย่างกว้างขวาง ช่วยให้ครูได้รับทราบความเคลื่อนไหว ความเป็นไปในการ ดำเนินงานของโรงเรียน ในขณะเดียวกันควรเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะแนวความคิดหรือข้อคิดเห็น เพื่อพัฒนา และปรับปรุงแนวทางของนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการ บริหาร การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อ องค์กร อยากที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังโรงเรียนเอกชน จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกับแรงจูงใจ ว่าพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือไม่เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2549. รายงานสรุปผลการสัมมนาระดมความคิด เรื่องการติดตามและประเมินผลการปฏิรูป

การศึกษา : การบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

กษมา ทองขลิบ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. 2552. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก

สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยนต์ ชุ่มจิต. 2546. การศึกษาและความเป็นครูไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รัชดาภรณ์ เเด่นพงศ์พันธุ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.

วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัฒนา ศรีสม. 2542. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้า

อุปโภคบริโภค ของบริษัท ไบโคโนนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สรยา มหากานนท์. 2551. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิต

วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970. “Determining Sample Size for Research Activities,”

Educational and Psychological Measurement. 30(3), 608.

Miner, J.B. 1988. Organizational Behavior : Performance and Productivity. New York : Random House.