

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

Effects of Work Motivation Factor on Organization Relationship of Educational Personnel in Moobankru Technological College

ณัฐพล จอมขันเงิน¹ นลินฉัตร ธราสิริวิรัภทร² อีรววัฒน์ ธวัชรตันโกศล³

Natthapon Chomkhanngon¹ Nalinchat Tharasiriwiraphat²

Theerawat Thawanratphokin³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถเก็บข้อมูลได้ 114 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear Regression Analysis) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.393 – 0.707 และปรากฏว่าค่า VIF อยู่ที่ 1.955 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ได้ร้อยละ 51.10 สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับร้อยละ 84.50 ในทิศทางเดียวกัน และ 2) ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับ 19.80 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งนำมาสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ในระดับที่ดี

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

Student Master of Business Administration Program Thonburi University

² อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

Lecture Major Business Administration Faculty of Business Administration Thonburi University

³ อาจารย์ สาขาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี

Lecture Major Accounting Faculty of Accounting Thonburi University

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพันของบุคลากร, บุคลากรทางการศึกษา, วิทยาลัย

Abstract

This research aims to study Effects of Work Motivation Factor on Organization Relationship of Educational Personnel in Moobankru Technological College. For the research tools are Questionnaires from the population can collect data of 114 people and analyze the data using quantitative research methods to analyze the relationship using Multiple linear Regression Analysis, in which the independent variables are related to the dependent variables. with a correlation between 0.393 – 0.707 and a VIF value of 1.955, indicating that the relationship of the independent variable did not cause problems. Multicollinearity

The results showed that The two independent variables consisted of motivating factors. and supporting factors can jointly explain the change in educational personnel engagement of Teacher Village Technological College at 51.10 percent, which can be explained as follows: 1) The influencing factor affecting the engagement of educational personnel at Teacher Village Technological College was at the level of 84.50 percent in the direction of and 2) The supporting factor affecting educational personnel's engagement at the Teacher Village Technological College at the 19.80 level in the same direction. Statistically significant at the 0.05 level, which led to human resource management to create engagement of educational personnel. Teacher Village Technological College at a good level.

Keywords: Motivation, Engagement, Educational Personnel, college

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอดีตนั้น จะดำเนินงานด้วยระบบเก่าแก่หรือเจ้าของธุรกิจ เป็นการบริหารงานแบบครอบครัว การตัดสินใจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดอยู่ที่คนคนเดียวในลักษณะรวมศูนย์ ดังนั้นถ้าจะสนใจเรื่องผลกำไรของบริษัทมากกว่าการบริหารคน แต่เมื่อทิศทางเศรษฐกิจเปลี่ยนไป มีบริษัทข้ามชาติเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยมากขึ้น การแข่งขันทางธุรกิจมีมากขึ้น การบริหารงานแบบเดิมจึงใช้ไม่ได้อีกต่อไป ระบบเก่าแก่จึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จากการสั่งการแบบรวมศูนย์สู่การทำงานเป็นทีม การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ เพื่อตอบสนองต่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่ต้องพัฒนา เพื่อการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา จากการปฏิบัติงานจึงมีแนวคิดของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการสภาพแวดล้อมทรัพยากร

มนุษย์ ส่วนนี้จะกล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน ที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัว หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความตั้งใจ ความหวัง ความกระตือรือร้น และอารมณ์องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้ บทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร สภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบในการบริหารงานบุคคล (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น หากได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้แสดงพฤติกรรมในทางบวกออกมา สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดความเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งมี 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ถ้าความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น เขาต้องใช้ความสามารถร่วมกับการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคการจูงใจ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานจากความพึงพอใจซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้อำนาจบังคับบัญชาหรือใช้การสั่งการ (อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ, 2556) นอกจากนี้ ความผูกพันยังชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ตอบสนองแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากเมื่อบุคลากรได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณภาพ มีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรนั้น จะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นหน้าที่ที่นอกเหนือความรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคลากรยินดีทำเพื่อองค์กรมิได้หวังผลตอบแทน (Smith and other, 1983)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรมหรือด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า กล่าวคือสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากเพียงใดย่อมผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา บุคลากรในระดับอาชีวศึกษาจะมีความเต็มใจในการร่วมมือในการทำงานได้นั้น องค์กรต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรก่อน ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร จาก 2 ปัจจัย คือ 1) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง 2) ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรัก ความภักดี และความผูกพันต่อองค์กรย่อมจะเสียสละทางด้านร่างกาย ทางด้านแรงใจ และทุ่มเวลาทำให้เป็นผลสำเร็จขององค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับบุคลากร

ในระดับอาชีวศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ บุคลากรจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเลย ถ้าหากบุคคลนั้นไม่รู้สึกรู้ว่าตนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ฉะนั้นความสำเร็จขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ การเสียสละเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ททุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จด้วยความสมัครใจ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่บุคลากรในระดับอาชีวศึกษามีต่อองค์กร และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานให้องค์กร และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (ณัฐดนัย ปัญจางคกุล, 2563)

เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความตั้งใจ ททุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด เสียสละเวลาให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข และมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นำมาซึ่งความรักความผูกพันองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความรักความผูกพัน จะทำให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู โดยมีคำถามวิจัยดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู จำนวน 190 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคลวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู กรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2565) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 127 คน โดยเมื่อครบกำหนดในการเก็บแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 114 ชุด ซึ่งมีอัตราผล

ตอบกลับร้อยละ 60 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar & Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถาม อย่างน้อยอัตราร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้

ขอบเขตด้านเนื้อหา กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) การประสบความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความก้าวหน้า 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) ค่าตอบแทน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

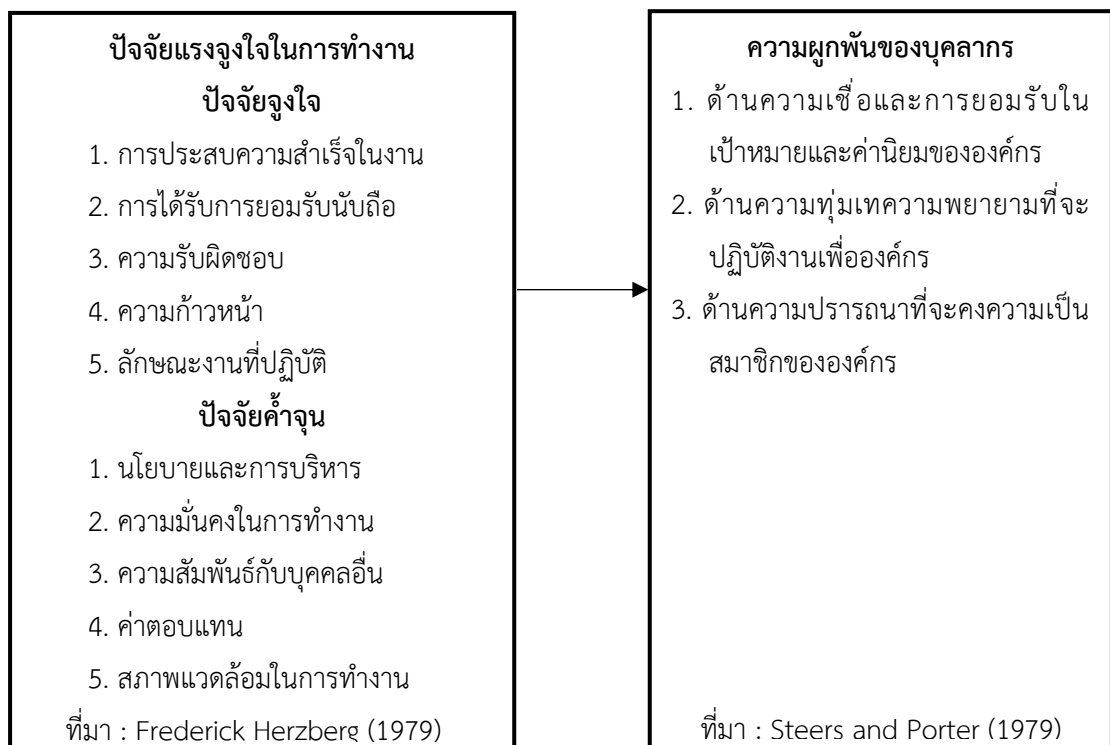
ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาในศึกษาและเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2565 ถึง เดือน มกราคม 2566 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และวิทยาลัย จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์และพัฒนาตามแนวคิดของ Herzberg's โดยแบบสอบถามแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ผู้วิจัยได้ประยุกต์และปรับคำถามในแบบสอบถามตามแนวคิดของ Steers and Porter โดยแบบวัดความผูกพันของบุคลากรมีด้วยกันทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความเห็นส่วนบุคคลเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

สำหรับลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีการให้คะแนนข้อคำถามดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือซึ่งมีจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อความในแต่ละข้อให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.977 จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น Reliability พบว่าค่า Cronbach's Alpha ปัจจัยจูงใจ เท่ากับ .943 ปัจจัยค้ำจุน เท่ากับ .957 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .953

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของบุคลากร และใช้สถิติเชิงอนุมาน หาค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple linear

Regression Analysis) ตัวแปรต้นเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรตามเป็นความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

ผลการวิจัย

บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 114 คน เพศ พบว่า ร้อยละ 51.80 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 48.20 เป็นเพศชาย มีอายุช่วง 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 47.40 ระดับการศึกษา โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.30 อายุงาน มากกว่าครึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 51.80 รายได้ต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ช่วง 15,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 43 ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู ร้อยละ 76.30 รองลงมา คือเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 3.20 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร ร้อยละ 10.50 ตามลำดับ วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดลำพูน ร้อยละ 56.10 ส่วนกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 43.90

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

ตัวแปร	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค่าจูน	ความผูกพัน	VIF
$\bar{X}$	4.438	4.189	3.712	
S.D.	0.536	0.412	0.719	
ปัจจัยจูงใจ		0.699	0.707	
ปัจจัยค่าจูน			0.393	1.955
ความผูกพัน				1.955

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือความผูกพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.393 – 0.707 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ที่ 1.955 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับ Lee (2000) ได้เสนอว่า ค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรต้นเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรตามเป็นความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา		β	t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาด			
	การถดถอย	เคลื่อน			
	มาตรฐาน				
ค่าคงที่ (a)	0.377	0.373		1.012	0.314
ปัจจัยจูงใจ	1.100	0.120	0.845	9.192	0.000*
ปัจจัยค่าจ้าง	0.148	0.069	0.198	2.153	0.033*
F = 60.084 p = 0.000 AdjR2 = 0.511					

F = 60.084 p = 0.000 AdjR2 = 0.511

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อเป็นความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ได้ร้อยละ 51.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับร้อยละ 84.50 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับ 19.80 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับร้อยละ 84.50 ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1979) ว่าความสำเร็จในการทำงาน ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำคัญที่สุด พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับ 19.80 ในทิศทางเดียวกัน เดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1979) ว่าปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจ ต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนา ประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิดา กันหา (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของ พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ปัจจัยคำจูง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อย่างไรก็ดีแรงจูงใจแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าภายในมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อไปยังเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งทางด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูงส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูสูงกว่าปัจจัยคำจูง ความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ซึ่งสอดคล้องจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ ความสำคัญทางด้านการยอมรับนับถือในวิทยาลัย ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายหรือการขึ้นตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในงานเมื่อสามารถทำได้ตามตัวชี้วัดผลงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ และสายงานอาชีพที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน สถานศึกษาควรกำหนดค่านิยมและหลักการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้ว่าต้องปฏิบัติตามอย่างไร และรู้สึกว่าการศึกษเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง นี้สร้างความมั่นใจและความผูกพันในองค์กร

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้และทักษะของบุคลากรช่วยเพิ่มความมั่นคงในการทำงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรให้โอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกับแรงจูงใจ ว่าพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มอื่น เพื่อใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาองค์กรตามประเภทที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

- ณัฐดนัย ปัญจางคกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- วรรณิดา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูกรุงเทพมหานคร ฝ่ายบุคคล, (2565).
- วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ฝ่ายบุคคล, (2565).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2001). **Marketing research**. New York : John Wiley & Son.
- C. A. Smith, and others “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents.” *Journal of Applied Psychology*. 67 (1983), 653.
- Frederick Herzberg. (1979). **Motivation and innovation: Who are workers serving**. California Management Review, 22(2).
- Steere, E.F., and Porter, L.W. (1979). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear.