

ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

Supporting Factors Influencing Organizational The commitment of Teachers in
Private Vocational Colleges in Chonburi Province

พัสดราภรณ์ ธรรมสอน

นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

E-mail: pustra22@gmail.com

มังกร หิริรักษ์

E-mail: mangkorn_h@yahoo.com

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

Pustraporn Thamson

Student, Master Educational Administration, Thonburi University

Mongkorn Hariruk

Lecture, Master of Educational Administration, Thonburi University

รับเข้า : 4 กันยายน 2567 แก่ไข : 2 ตุลาคม 2567 ตอบรับ : 14 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยคำจูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี และ 3) ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย จำนวน 278 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2565 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยคำจูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือด้าน

สถานะทางอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 3) ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา และสถานะทางอาชีพ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความผูกพันในการทำนาย (R^2) เท่ากับร้อยละ 63

คำสำคัญ : ปัจจัยคำจูง / ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research are to study: 1) supporting factors for teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province, 2) organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province, and 3) The supporting factors that influence the organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province. The sample size was determined using a stratified random sampling method classified by educational institution and simple random, resulting in a sample of 278 individuals, including administrators and teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province, for the academic year 2022. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The research findings revealed that: 1) The overall supporting factors for teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province had a high average. Upon closer examination, the highest average was found in the work environment factor, followed by the

professional status factor, and the lowest average was in the future advancement opportunities factor. 2) The overall organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province had a high average. Upon closer examination, the highest average was in the willingness to exert great effort for the organization, followed by a strong desire to maintain organizational membership, and the lowest average was in the strong belief in accepting the organization's values and goals. 3) The supporting factors influencing the organizational commitment of teachers in private vocational colleges included work environment, supervision, and professional status. These variables were selected for the regression equation and significantly explained the variation in the level of organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission in Chonburi Province at the .05 level of statistical significance, with a predictive commitment value (R^2) was 63 percent.

Keywords: Supporting factors / Organizational commitment

บทนำ

ในช่วงของศตวรรษที่ 21 นี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในสรรพสิ่ง (Internet of Thing) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต่างได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา มีความไม่แน่นอน มีความผันผวน และคลุมเครือซับซ้อน จึงมีคำศัพท์เรียกสถานการณ์นี้ว่า VUCA World ที่มาจาก คำศัพท์ 4 คำ คือ Volatility (ความผันผวน) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) Complexity (ความซับซ้อน) และ Ambiguity (ความคลุมเครือ) จากสถานการณ์นี้ส่งผลกระทบไปทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมไปถึงด้านการศึกษา ซึ่งทำให้องค์กรต่าง ๆ หรือแม้แต่สถานศึกษาต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น มีปัจจัยสำคัญหลาย ๆ ด้านเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ สิ่งแวดล้อม งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ บุคลากร เพราะการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่ล้วนมาจากความคิดแรงงานของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเข้ามาทำงานในองค์กร และต้องพึงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพนี้ไว้ให้นานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรรักษามูลค่าบุคลากรไว้ได้นั้น องค์กรต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรนั้น เพราะ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรในลักษณะการยอมรับแนวนโยบายการบริหารขององค์กร ซึ่งส่งผลช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีความรักและต้องการคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งยังทำให้มีการทำงานอย่างเต็มใจและทุ่มเทเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง Steers ได้กล่าวไว้ว่า “ความผูกพันเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพองค์กร” (Steers, 1977) และ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการทำงานของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Steer, & Porter, 1982) ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญและกำลังใจ การตัดสินใจลาออก หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ การเสียทรัพยากรในการคัดเลือกและอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของบุคลากร เช่น การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากในการทำงานนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายของงาน การควบคุมดูแล ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Steer, 1991) จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นได้ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากบุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน

ในการทำงานของบุคลากรความพึงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เพราะสิ่งจูงใจที่ทำให้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Gilmer, 1967) แรงจูงใจจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท สมรรถนะ และกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมพร สุทัศน์ (2551) ได้อธิบายไว้ว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรต่อองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร ได้แก่ 1) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถ

สนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ไปด้วย 2) เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และ 3) เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรที่สำคัญที่สุดคือ ครู ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล สร้างขวัญ กำลังใจ และมีแรงจูงใจ ในการทำงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูคือผู้นำนโยบายหลักสูตรไปปฏิบัติ (ศุกลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548) และ สถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปี พ.ศ. 2565 สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 877 แห่งทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลจำนวน 433 แห่ง และ สถานศึกษาชีวศึกษาของเอกชนจำนวน 444 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกับของรัฐบาลคือเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในจังหวัดชลบุรีมีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวนถึง 24 แห่ง การสอนในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาทางด้านสายอาชีพ ซึ่งครูต้องมีความถนัดในสายอาชีพที่สอน แต่เนื่องจากเมื่อสถานศึกษาภาครัฐได้มีการเปิดสอบบรรจุครูผู้ช่วย ซึ่งทางสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการประกาศสอบบรรจุ จำนวน 1,963 อัตรา จำนวน 483 อัตรา และจำนวน 1,103 อัตรา ในปี พ.ศ.2563 พ.ศ.2564 และ พ.ศ.2565 ตามลำดับ ส่งผลให้ครูที่ทำงานในสถานศึกษาเอกชนให้ความสนใจในการสอบบรรจุเพื่อรับการบรรจุเป็นข้าราชการในแต่ละรอบจำนวนหลายอัตราตามสาขาที่ภาครัฐเปิดสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดสอบในช่วงของการเปิดภาคเรียนที่ 2 ทำให้สถานศึกษาเอกชนหาครูที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาทดแทนได้ยาก และประกอบกับเงินเดือนของครูในปัจจุบันค่าตอบแทนที่น้อย สวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐไม่มากเท่าที่ควร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านสายอาชีพจึงหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้เงินเดือนหรือมีรายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and Other, 1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกัน

ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าบุคลากรไม่รับปัจจัยเหล่านี้จะใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่พอใจต่อการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหารชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการบังคับบัญชา โดยปัจจัยต่าง ๆ นี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรได้ ซึ่งได้มีงานวิจัยหลากหลาย เช่น ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเช่นเดียวกับ Huang Shiyue (2023) ได้วิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ในระดับมากทุกปัจจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนนั้น เรื่องแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยค้ำจุนของครูอยู่ในระดับใด ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับใด และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ให้ครูของสถานศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับสถานศึกษาด้วยความรักและความผูกพัน และคงอยู่กับสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

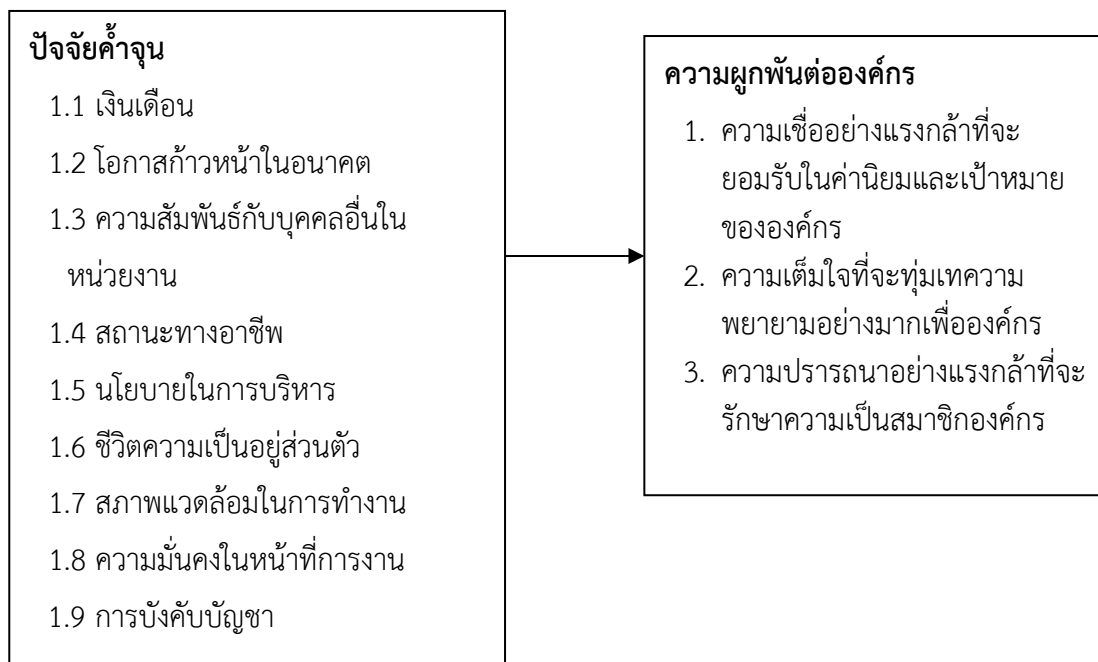
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ใช้แนวคิดของ Herzberg , Mausner and Synderman (1959) ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหารชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ การบังคับ

ปัญหา ความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ Steers (1991) ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 958 คน จากสถานศึกษาจำนวน 24 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรีจำนวน 278 คน จากสถานศึกษา จำนวน 24 สถานศึกษา โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย

ระยะเวลาและสถานที่วิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาโดยมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาในปีการศึกษา 2566 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 – มีนาคม 2567 ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี จำนวน 24 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) นโยบายในการบริหาร 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 9) การบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.980 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.958

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.04 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.86 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 69.42 ตำแหน่งครูจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 96.04 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยค่าจ้างของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยค่าจ้างของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านเงินเดือน	3.89	.83	มาก	8
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	3.81	.89	มาก	9
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน	4.14	.79	มาก	4
4. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.27	.66	มาก	2
5. ด้านนโยบายการบริหาร	4.09	.79	มาก	5
6. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.94	.83	มาก	7
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	.72	มาก	1
8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.05	.79	มาก	6
9. ด้านการบังคับบัญชา	4.21	.78	มาก	3
รวม	4.08	.81	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = .72) รองลงมาได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = .66) ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .89)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด
ชลบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร	4.30	.68	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อองค์กร	4.38	.65	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกองค์กร	4.37	.69	มาก	2
รวม	4.35	.68	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = .65) รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร
($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .69) ส่วนด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .68)

4. ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของ ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี
ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
ได้รูปแบบของการวิเคราะห์ 3 รูปแบบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี

(n=278)

รูปแบบ	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est.}	F	Sig.
1.	X ₇	.71	.51	.51	.51	5.39	286.63*	.00
2.	X ₇ , X ₉	.77	.59	.59	.08	4.91	199.73*	.00
3	X ₇ , X ₉ , X ₄	.79	.63	.63	.04	4.70	154.61*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) การบังคับบัญชา (X_9) และ สถานะทางอาชีพ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.79 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.63 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.63 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 4.70 ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.00

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูนของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น และในสถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องพักครู ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่สะอาด และเพียงพอ ซึ่งทำให้ครูเกิดความสะดวกสบายในการสอนหรือการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีส่งผลให้ได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานภายนอกและผู้ปกครองของนักเรียน ส่วนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องมีการนำภาระงานบางส่วน เช่น การเตรียมการสอนกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ครูมีแนวคิดที่ครูมีเวลาว่างให้ตนเองและครอบครัวน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558, หน้า53) พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยคำจูน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า107) พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

2. จากผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรัก ความหวังดี ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความต้องการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ทำให้เกิดชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเพิ่มขึ้นตามมารองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่าเมื่อสถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอกและผู้ปกครอง จึงมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาต่อไป ส่วนด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของมลฤดี สีอ่อน (2560, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมลฤดี ปุริเส (2565 หน้า 279) ได้ทำการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

3. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) ด้านการบังคับบัญชา (X_9) และด้านสถานะทางอาชีพ สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.00 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถ้าปัจจัยค่าจูงมีทิศทางบวกจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ และเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาไปในทางเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า117) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยค่าจูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำปัจจัยค่าจูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมาพิจารณา โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศในด้านที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่ครูต้องใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชัดเจนและให้ความสำคัญในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้ครูในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตเมื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการกำหนดค่านิยมต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ความตั้งใจและความพยายามในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้
3. จากผลการวิจัยปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ขอเสนอแนะว่า ในความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการโดยมีการส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานะทางอาชีพ เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยคำจูนในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูของสถานศึกษา ในปัจจัยอื่น ๆ ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มลฤดี ปุริเส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. งานวิจัย: สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- มลฤดี สืออ่อน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทตรสงคราม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2551). มนุษย์สัมพันธ์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman.(1959). **The Motivation to work**. 2th ed. New York: John Willey and Sons :113-115.
- Gilmer, V. B. (1967). **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill Book
- Huang Shiyue and Napawan Netpradit (2023). **Motivation Factor, Hygiene Factor and Happiness in Work Affecting Organizational Commitment of Dong Huan Primary School Teachers, Yuzhou District, Yulin City, Guangxi Province, People’s Republic of China**. Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University.
- Mowday, R.T., Steers, M.R. and Porter, W.L. (1982). **Employee - Organization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic.
- Steers, Richard M. (1977). **Antecedents and Outcomes Of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly. 22 (January): 46-56.
- Steers, Richard M. (1991). **Introduction to Organizational Behavioral**. (New York, NY: Harpercollins Publishers.