

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี\*

WORK MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES UNDER THE  
OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION,  
RATCHABURI PROVINCE

ดุลยวัฒน์ พัฒนวงศ์ไทย<sup>1</sup>, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ<sup>2</sup>, ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา<sup>3</sup>,  
และ วิเชียร อินทรสมพันธ์<sup>4</sup>

Dulyawat Pattanawongthai<sup>1</sup>, Supattarasak Khumsamart<sup>2</sup>, Pathomporn Indrangkura Na Ayudhya<sup>3</sup>  
and Wichian Intarasompun<sup>4</sup>

<sup>1-3</sup> มหาวิทยาลัยธนบุรี และ <sup>4</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

<sup>1-3</sup>Thonburi University, Thailand, <sup>4</sup>Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: pdulyawat@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2567 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน ได้มาจากการใช้หลักการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย

---

\* Received 29 September 2025; Revised 16 October 2025; Accepted 20 October 2025

ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้าน น้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถ พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 83.30

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน, สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, จังหวัดราชบุรี

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of work motivation of teachers in private vocational colleges in Ratchaburi Province, (2) to study the level of organizational commitment of teachers in private vocational colleges in Ratchaburi Province, and (3) to examine work motivation that affects organizational commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission, Ratchaburi Province during the academic year 2024. This study is predictive research. The sample consisted of 207 participants, determined using Taro Yamane's formula and selected through stratified random sampling based on private vocational colleges. The research instrument was a questionnaire. The reliability coefficient was 0.988. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that (1) the overall work motivation of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission, Ratchaburi Province, was at a high level. The highest mean was in the nature of the work performed, followed by responsibility. The lowest was in career advancement. (2) The overall organizational commitment of teachers was also at a high level. The highest mean was in willingness to make great efforts for the organization, followed by a strong desire to remain a member of the organization. The lowest mean was in belief in and acceptance of organizational goals and values. (3) Work motivation significantly affected organizational

commitment of teachers in private vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission, Ratchaburi Province, at the .01 level. Work motivation could predict 83.30% of organizational commitment.

**Keywords:** work motivation, organizational commitment, private vocational colleges, Office of the Vocational Education Commission, Ratchaburi Province

## บทนำ

การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ล้วนต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4M ได้แก่ คน(Man) เงิน(Money) ทรัพยากร(Material) และการจัดการ(Management) โดยที่ “คน” หรือ “บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนให้ภารกิจและเป้าหมายขององค์กรสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคปัจจุบันโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลโดยตรงต่อวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ ของบุคลากร ซึ่งมีความซับซ้อนและแตกต่างจากอดีต บุคลากรยุคใหม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความภาคภูมิใจในผลงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การไม่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดทอนคุณภาพการทำงานได้ ดังที่ Herzberg (1959) ได้เสนอไว้ว่า “แรงจูงใจ” เป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการรักษาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพไว้ในองค์กรอย่างยั่งยืน

ในบริบทของสถานศึกษา บุคลากรครูถือเป็นกลไกหลักที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา เพราะครูไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วส่งผลให้ครูมีความคาดหวังสูงขึ้น ทั้งในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมที่สร้างขวัญกำลังใจ หากสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยเหล่านี้ได้ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการขาดแรงจูงใจ อัตราการเข้า-ออกจางานสูง และลดความทุ่มเทในการทำงาน งานวิจัยชมพูนุท พิษสารท (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ยังต้องการการแก้ไข สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นจากการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจทุ่มเทร่างกายแรงใจ และความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร หากขาดองค์ประกอบเหล่านี้ ประสิทธิภาพของการศึกษาและองค์กรย่อมถดถอยลง

สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดราชบุรี ปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาสำคัญคืออัตราการลาออกของครูที่ค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของบุคลากร และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง การสูญเสียครูที่มีประสบการณ์และทักษะไม่เพียงแต่ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาผู้เรียนลดลง แต่ยังสร้างภาระในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นอีกด้วย ปัญหานี้มีรากเหง้ามาจากการที่ครูบางส่วนรู้สึกขาดแรงจูงใจและไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ การยอมรับผลงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ครูบางกลุ่มเกิดความเหนื่อยล้าและไม่ทุ่มเทเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ต้องเผชิญแรงกดดันทั้งจากการแข่งขันของตลาดแรงงานและจากความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครอง การจัดการปัญหานี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการธำรงไว้ซึ่งคุณภาพการศึกษา และยังคงคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้การอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนสายวิชาชีพเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี เพื่อได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางกับผู้บริหารใช้ในการวางแผน เพื่อการวางนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจทุ่มเททั้งกายและใจ และมีความจงรักภักดีให้กับการทำงาน โดยจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

## สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี เป็น การวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) มีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยครูรวมทั้งสิ้น 211 คน (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2567 มีครูจำนวน 207 คน ที่ได้มาจากการใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1967) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2567

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด และมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.988

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย



3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี แต่ละแห่งด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูลโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

#### ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (n=207)

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่	
1.	ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ	4.42	0.70	มาก	3	
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.41	0.68	มาก	4	
3.	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.44	0.66	มาก	1	
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.66	มาก	2	
5.	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.39	0.78	มาก	5	
	รวม	4.42	0.70	มาก		

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.66) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.66) ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.78)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

**ตารางที่ 2** ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (n = 207)

	ความผูกพันองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.40	0.68	มาก	3
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	4.46	0.65	มาก	1
3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.45	0.65	มาก	2
	<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.66)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.65) ส่วนด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.68)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

**ตารางที่ 3** ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี (n = 207)

ตัวแปรทำนาย	b	$\beta$	t	p
1. ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ( $X_1$ )	.604	.209	3.076**	.002
2. ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ )	.840	.273	4.348**	.000
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $X_5$ )	.746	.293	5.109**	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	.527	.203	3.355**	.001
5. ค่าคงที่ (Constant)	8.574	-	4.118**	.000
R = 0.913 $R^2 = 0.833$ $R^2_{adj} = 0.830$ ,      F = 11.257, df1 = 1,      df2 = 202 ,      Sig. < 0.00, $SE_{est.} = 3.467$ ,				

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ( $X_1$ ) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $X_5$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 83.33 ( $R^2 = 0.833$ ) เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 3.467 ( $SE_{est} = 3.467$ ) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้ถึงร้อยละ 83.00 ( $R^2_{adj} = 0.830$ ) ส่วนอีกร้อยละ 17.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ( $X_1$ ) ( $\beta = 0.209$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ ) ( $\beta = 0.273$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $X_5$ ) ( $\beta = 0.293$ ) และ ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) ( $\beta = 0.203$ )

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ระดับมากระวังจากมากไปน้อยคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการบริหารงานที่ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานใหม่ ๆ และพัฒนานวัตกรรมในวิทยาลัย ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ทำทายความสามารถ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ให้โอกาสครูในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรดา

ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับวิทยาลัยให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านของตนเอง ควรชี้แจงและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ และสร้างความเข้าใจเห็นโอกาสในการเติบโต และความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 : หน้า 98 - 99) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน ดูแลพนักงานดี สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน ใช้สรรพนามว่าของเรา เช่น องค์กรของเราหน่วยงานของเรา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนใน

สำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ( $X_1$ ) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ( $X_3$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $X_5$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 83.30 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น มาจากความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน ความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง

## องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



**ภาพที่ 1** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

จากภาพอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความสำเร็จของงานที่ทำ, ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยดังกล่าวทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ทุ่มเท และพัฒนานวัตกรรมการสอน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร และการเชื่อและยอมรับเป้าหมายกับค่านิยม ส่งผลให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา ทั้งแรงจูงใจและความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 83.30

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ครูด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และการพิจารณาควรตั้งอยู่บนหลักความสามารถ ผลงาน และความยุติธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจที่แท้จริง

1.2 จากผลการวิจัยการความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน โดยการที่ผู้บริหารสามารถทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย และควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและตระหนักถึงคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย

1.3 จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจจากปัจจัยภายในของครู เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

และเห็นคุณค่าของตนเอง การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยเพิ่มศักยภาพและสร้างความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของและมีบทบาทสำคัญในองค์กร การยกย่องชมเชยผลงานที่ประสบความสำเร็จจะช่วยเสริมแรงจูงใจทางจิตใจและสร้างขวัญกำลังใจ สดุดีทำการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้เกียรติซึ่งกันและกันจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายอื่นหรือสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มเป้าหมายอื่นหรือสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มเป้าหมายอื่น หรือสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- ชมพูนุท พิษสารท. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภูริวิษณุ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี .(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.



Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.