



การศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูสอนดนตรีและความภักดีต่อสถาบัน กรณีศึกษาโรงเรียนดนตรียามาฮ่า

The Study of Relationship between Teachers Motivation and Loyalty (Yamaha Music School)

ศศิษา กิจโรจน์สกุล¹ และฐานิตา มั่งอึ้ง²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, jnnxssii@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูสอนดนตรีและความภักดีต่อสถาบัน กรณีศึกษาโรงเรียนดนตรียามาฮ่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความภักดี ผู้วิจัยทำการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยในรูปแบบของการทำแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-50,000 บาท และการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ในด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในสายงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครูสอนเปียโน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าเฉลี่ย 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.46) และผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น จำนวน 14 ตัว ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.924 และสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี ภาวรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 85.3 (R² = 0.853)

คำสำคัญ: โรงเรียนดนตรี, แรงจูงใจในการทำงาน, ความภักดี, ครูสอนดนตรี

ABSTRACT

This research aimed to study of relationship between teachers motivation and loyalty. The purpose was study of motivative factor of piano teacher affect to brand loyalty. This study was research the qualitative by questionnaire. The results appeared that most average age of questionnaire were females between 25-30 years old, single and bachelor's degree. Their average incomes are 30,000-50,000 baht per month. The hypothesis testing result of work motivation factor was found from the group of samples that their preference primary, were the Policy and Administration, secondary was Achievement, and the last was the Job security. Most of the samples have opinions about motivation to be a piano teacher. "Strongly agree" with an average of 4.27 and a standard deviation of equal to (S.D. = 0.46). And the statistical test results of the coefficient of the initial variables of 14 numbers gave the multiple correlation coefficient (R) equal to 0.924 and was able to explain the variation of the loyalty of the piano teachers in the Institute of Music as a whole with Significance at the level of 0.05 is 85.3% (R² = 0.853)

Keywords: Music School, Work Motivation, Loyalty, Music Teacher



1. บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันคนตรีมีความสำคัญต่อคนทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยด้วยเช่นเดียวกัน เพราะในปัจจุบันสภาวะปัญหาความเครียดทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน รวมถึงผู้ประกอบการมีความประสงค์ที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนรู้ และเสริมทักษะความสามารถในด้านคนตรี ทำให้คนตรีมีความสำคัญต่อการเข้าสังคมต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และสามารถทำให้จิตใจของคนในปัจจุบัน ได้มีการผ่อนคลายด้วยเสียงดนตรี อีกทั้งยังทำให้จิตใจมีความอ่อนโยน และสามารถเป็นสิ่งเยียวยาในสภาพจิตใจของคนในสังคมปัจจุบันได้ จึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าคนตรีไม่มีความสำคัญต่อสังคมไทย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน

ครูสอนดนตรีจึงเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของโรงเรียนดนตรี เนื่องจาก ถ้าโรงเรียนดนตรีมีครูสอนดนตรีที่มีความรู้ความสามารถ มีใบสอบวัดระดับครูที่ได้รับการรับรองจากสถาบันที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ก็จะทำให้สามารถการันตีได้ว่า ครูสอนดนตรีที่สถาบันแห่งนั้นมีคุณภาพ และได้รับมาตรฐาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีจำนวนนักเรียนที่อยากจะมาเรียนเพิ่มมากขึ้น และจากการพูดปากต่อปากของผู้เรียนเอง รวมไปถึงผู้ประกอบการที่แนะนำต่อๆกันไว้เพื่อนหรือญาติของตนเองมาเรียนที่สถาบันนั้นๆอีกด้วย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้กับครูสอนดนตรีจึงเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนดนตรียามาฮา ถือเป็นสถาบันสอนดนตรีที่ได้รับการยอมรับจากผู้เรียน และผู้ประกอบการที่จะส่งบุตรหลานตนเองเข้ามาเรียนในสถาบันแห่งนี้ ไม่เพียงแต่ในประเทศไทยเท่านั้น ยังได้รับการยอมรับทั้งในระดับเอเชีย และระดับโลกด้วย จึงทำให้มีครูสอนเปียโนจำนวนมาก อยากจะเข้ามาสอนที่โรงเรียนดนตรีแห่งนี้ แต่ก็ยังไม่เกิดความภาคภูมิใจต่อสถาบันเท่าที่ควร

ถึงแม้ว่าโรงเรียนดนตรียามาฮา จะเป็นโรงเรียนดนตรีที่มีชื่อเสียงอันดับต้นๆของประเทศ แต่ก็ยังมีปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการบุคคลากรครูสอนดนตรี เพราะครูทุกคนที่มาสอนนั้นก็คาดหวังในความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่จะได้รับ ซึ่งในบางช่วงของสภาวะเศรษฐกิจในประเทศนั้นก็ไม่ว่างจะสู้ดีนัก ทำให้จำนวนนักเรียนลดน้อยลง จำนวนชั่วโมงที่สอนก็ลดลงตามไปด้วย ทำให้ครูบางส่วนอาจจะออกไปสอนเองตามบ้าน เพราะรายได้ดีกว่าสอนที่สถาบัน และเป็นการหารายได้เสริมอีกทาง เพราะการที่ได้ชื่อว่าเป็นครูสอนดนตรีที่โรงเรียนดนตรียามาฮา คนส่วนใหญ่ก็จะให้การยอมรับ จึงไม่ใช่เรื่องยากที่จะครูบางส่วนอาจจะออกไปสอนเอง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงอยากที่จะศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครู โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยทั้ง 14 ด้านของ Herzberg และใช้ทฤษฎีความภักดีต่อองค์กร ของ Hoy & Rees เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จะนำไปสู่ความภักดีต่อสถาบัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของการเป็นครูสอนเปียโนที่โรงเรียนดนตรียามาฮา
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในการสร้างความภักดีให้กับครูสอนดนตรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดี

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาด้านแรงจูงใจ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ทั้ง 14 ด้าน ของ Herzberg เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความภักดีต่อสถาบัน มีขอบเขตการศึกษาดังนี้



กลุ่มประชากรที่จะศึกษา คือ ครูสอนเปียโนที่โรงเรียนดนตรียามาฮ่า ที่มีอายุระหว่าง 25 - 50 ปี จำนวน 200 คน จากจำนวนครูสอนเปียโนประมาณ 500 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 3 ปีขึ้นไป เนื่องจากผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคูสอนเปียโนที่มีประสบการณ์ตรง และผ่านการสอนมาแล้วมากกว่า 3 ปี จากข้อมูลที่ได้ศึกษาไว้เบื้องต้นพบว่า ครูสอนเปียโนส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 25 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 3 ปี

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงาน อ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย 14 ด้าน (Herzberg, 1959)

ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กร 3 ด้าน (Hoy & Rees, 1974)

สมมุติฐานในงานวิจัย

H₁ ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

H₂ ความก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

H₃ รายได้ต่อเดือนและผลประโยชน์ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

H₄ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

H₅ การเติบโตในสายงานส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

H₆ การบริหารจัดการองค์กรและนโยบายส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

H₇ ความมั่นคงในสายงานส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาด้านแรงจูงใจไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากร
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างความภักดีให้กับครูสอนดนตรี
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดี

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ฮอย และรีส์ (Hoy & Rees, 1974, pp. 274-275 อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2552, น. 42-45) ในเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความรู้สึกที่เคารพต่อองค์กรของตน มีความยินดีและเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร ให้ความสนใจและใส่ใจ อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะสนับสนุนองค์กรของตน ปกป้องจากคำนิทานว่าร้ายจากผู้อื่นอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นและมีความไว้วางใจในองค์กร มีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปอีกนาน โดยมีการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง

Gordon et al. (1980, อ้างถึงใน ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความภักดีต่อองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างความยึดมั่นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ถวัลย์ เอื้อวิศาลวงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความต้องการที่จะอยู่ และไม่คิดอยากจะไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักในองค์กร และอาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีแรงจูงใจ



อะไรบางอย่าง ที่ทำให้รู้สึกเกิดความเสียดายถ้าต้องออกจากที่นี่ไป มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและงานที่ทำอยู่ ซึ่งมีความพึงพอใจที่จะทำ และจะตั้งใจทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, น. 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงาน คือ การที่พนักงานในองค์กร มีความซื่อสัตย์และผูกพันในองค์กรของตน การยอมรับในสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งเป้าเอาไว้ รวมไปถึงเรื่องค่านิยมในองค์กร และการที่ตนเองได้เป็นส่วนสำคัญในองค์กรของตน รวมไปถึงความมุ่งมั่นที่จะคงไว้ซึ่งสถานภาพของพนักงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุปว่า ความภักดีต่อองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคนในองค์กร ในการที่จะพัฒนาหรือสร้างความภักดีต่อองค์กร มีความจำเป็นกับทุกองค์กรที่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ จะต้องสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และความภักดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตน เพราะในเบื้องหลังของความสำเร็จนั้น ย่อมมาจากพนักงานทุกคน การที่องค์กรจะรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรได้ อย่างยาวนานนั้น องค์กรเองจะต้องมีความเข้มแข็ง และสามารถที่จะพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความภักดีต่อองค์กรนั้น คือความมั่นคงขององค์กรทุกองค์กร ไม่มีผู้บริหารคนไหนที่จะสามารถสั่งให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรได้ ถ้าปราศจากความรู้สึกภายในใจที่แท้จริงของพนักงาน ที่เกิดความหล่อหลอม จนแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีความภักดีต่อองค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ของแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg, 1959) เป็นที่ได้รับความนิยม และ ใช้อ้างอิงในงานวิจัยกันอย่างแพร่หลาย โดย Frederick Herzberg และทีมของเขานั้น ได้สร้างงานวิจัยขึ้นมา โดยการสัมภาษณ์นักบัญชี และ วิศวกร จำนวน 200 คน จากบริษัทชั้นนำ 9 แห่งในรัฐเพนซิลเวเนีย ได้ตั้งคำถามกับพนักงานในบริษัทนั้นๆว่า เมื่อไหร่ที่พวกคุณรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงานของคุณ และเมื่อไหร่ที่พวกเขาไม่มีแรงจูงใจและไม่มี ความพึงพอใจต่องานของคุณ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) กล่าวคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานชอบงาน และ รักในการทำงานของตน เหล่านี้คือ ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ซึ่งเป็นนามธรรม ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) กล่าวคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง สภาพแวดล้อมที่พนักงานจะต้องเข้าไปข้องเกี่ยว เหล่านี้คือ ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งเป็นรูปธรรม ถ้าพนักงานไม่ได้รับการเอาใจใส่ที่เพียงพอกับสิ่งเหล่านี้ จะเป็นเหตุที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

Luthans (1992) อ้างอิงจาก ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ การใช้พลังกำลังด้วยความเต็มใจ ในการทำสิ่งต่างๆให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่เป็นตัวการในการผลักดันในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและได้รับรางวัลตอบแทน Moorhead & Griffin (1998) กล่าวถึงความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการ และความมุ่งมั่นของบุคคลที่ได้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้ตนเองไปให้ถึงเป้าหมาย และได้ผลสำเร็จตามที่หวังไว้

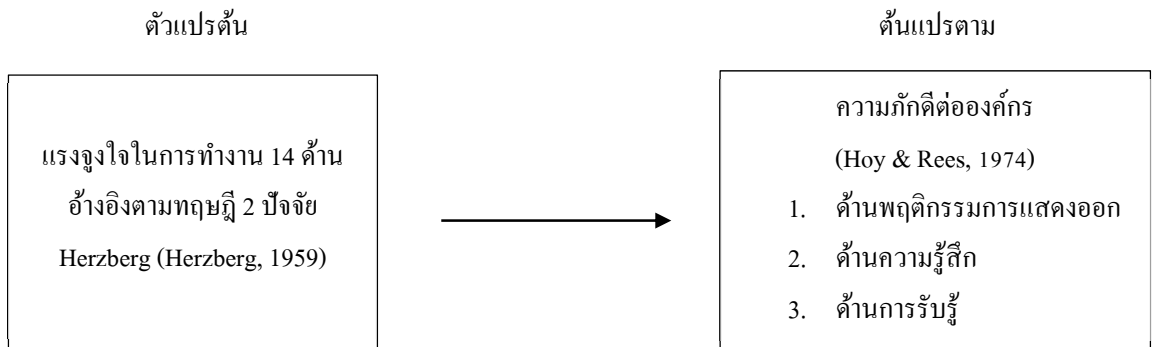
จันทร์สม ภูติธริวัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า ส่วนใหญ่ประกอบวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ และมีความภูมิใจในการเป็นครูแบบวิद्याทาน และได้มีการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และ ผู้บริหารสถานศึกษาเองนั้น ก็มีผลในด้านความรู้สึก เป็นแรงบันดาลใจ และเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการเป็นครูที่สถานศึกษานั้นๆอีกด้วย อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนต่างๆ ก็เป็นแรงจูงใจที่สำคัญเช่นกัน



ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนในด้านแรงจูงใจในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในเรื่อง งาน รางวัล และ เงินเดือน อยู่ในระดับกลาง และ พนักงานส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรในทุกด้านระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้สึกรับรู้ การรับรู้ และการแสดงออก

จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า คำว่าแรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้น ที่ทำให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งแสดงออกด้วยท่าทางที่บ่งบอกอย่างชัดเจนในการทำงานว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไร และทำให้บุคคลที่มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความสุขและมีความพอใจกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และการที่จะทำให้เราเกิดแรงจูงใจขึ้นมาได้นั้น จุดเริ่มต้นต้องมาจากความต้องการ เช่น ความต้องการทางใจ คือ ความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการทางครอบครัว ความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการมีเพื่อน เป็นต้น เมื่อความต้องการเหล่านี้ ไม่สามารถตอบคำถามได้ตรงตามใจได้ ก็จะก่อให้เกิดความกดดัน ความน้อยเนื้อต่ำใจ หรือนำพาไปสู่ความเครียด และด้วยเหตุนี้ จึงทำให้บุคคลเหล่านั้น พยายามหาสิ่งทดแทนเพื่อตอบสนองความต้องการในใจของตนเองให้ได้ ซึ่งในบางกรณีอาจจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมต่างๆ ทั้งดีและไม่ดีต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ ผู้ทำวิจัยได้เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูสอนเปียโนที่โรงเรียนดนตรียามาฮา จำนวน 200 คน จากจำนวนครูสอนเปียโนประมาณ 500 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในแต่ละด้าน และใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของการวัดตัวแปร ซึ่งทำการกำหนดคำตอบออกเป็น 5 ระดับ (Likert Scale) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้างของชั้น นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในครั้งนี้ ใช้



ระยะเวลาเก็บรวบรวมทั้งหมด 12 วัน ตั้งแต่ 25 ธันวาคม 2562 – 5 มกราคม 2563 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย เพื่อสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และเขียนบรรยายข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลและได้สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 สถานภาพ โสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 50,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผลข้อมูลในการศึกษาวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ในด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในสายงาน

โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี ภาพรวม มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.107	0.141		0.763	0.446
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.078	0.045	0.082	1.729	0.085
ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ (X ₂)	0.192	0.059	0.204	3.260	0.001*
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (X ₃)	0.083	0.057	0.087	1.461	0.145
ด้านความรับผิดชอบต่องาน (X ₄)	0.085	0.064	0.089	1.341	0.181
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (X ₅)	0.019	0.044	0.024	0.434	0.665
ด้านรายได้ต่อเดือน และ ผลประโยชน์ที่ได้รับ (X ₆)	0.018	0.036	0.020	0.501	0.617
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X ₇)	0.207	0.057	0.222	3.635	0.000*
ด้านการเติบโตในสายงาน (X ₈)	0.291	0.059	0.296	4.954	0.000*
ด้านสภาพงานในที่ทำงาน (X ₉)	0.185	0.071	0.186	2.607	0.010*
ด้านเทคนิคในการบริหารงาน (X ₁₀)	0.138	0.038	0.179	3.637	0.000*
ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร (X ₁₁)	0.088	0.044	0.092	1.980	0.049*
ด้านสภาพของการทำงาน (X ₁₂)	0.183	0.063	0.186	2.906	0.004*
ด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว (X ₁₃)	0.037	0.039	0.037	0.930	0.353
ด้านความมั่นคงในสายงาน (X ₁₄)	0.155	0.048	0.170	3.256	0.001*

$R = 0.924$, $R^2 = 0.853$, Adjusted $R^2 = 0.846$, $SEE = 0.206$, $F = 115.251$, $Sig. = 0.000$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น จำนวน 14 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการเติบโตในสายงาน ด้านสถานภาพในที่ทำงาน ด้านเทคนิคในการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร ด้านสภาพของการทำงาน ด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว และด้านความมั่นคงในสายงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.924 และสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 85.3 ($R^2 = 0.853$)

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครูสอนเปียโน ภาพรวม

แรงจูงใจในการเป็นครูสอนเปียโน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.31	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.29	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	4.26	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.30	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	4.27	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านรายได้ต่อเดือน และ ผลประโยชน์ที่ได้รับ	4.24	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.29	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการเติบโตในสายงาน	4.31	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสถานภาพในที่ทำงาน	4.30	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านเทคนิคในการบริหารงาน	4.25	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร	4.32	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสภาพของการทำงาน	4.25	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว	4.25	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความมั่นคงในสายงาน	4.21	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.27	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางผลข้อมูลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ในด้านการบริหารจัดการองค์กร และนโยบายองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเติบโตในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 เท่ากัน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21

และจากตารางพบว่าด้านสภาพของการทำงาน และด้านความมั่นคงในสายงาน มีการกระจายตัวของข้อมูลมากที่สุด โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.58) เท่ากัน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ส่วน



เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.57) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้ต่อเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.53)

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครูสอนเปียโน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าเฉลี่ย 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.46)

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก	4.59	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านความรู้สึกรัก	4.49	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านการรับรู้	4.51	0.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.53	0.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางผลข้อมูลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ในด้านด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.51 และด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 4.24 และด้านความมั่นคงในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

จากตารางพบว่าด้านความรู้สึกรัก มีการกระจายตัวของข้อมูลมากที่สุด โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.53) และด้านการรับรู้ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.51) ตามลำดับ

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครูสอนเปียโน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าเฉลี่ย 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.48)

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี			
	ด้านพฤติกรรม การแสดงออก	ด้าน ความรู้สึกรัก	ด้าน การรับรู้	ภาพรวม
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✗	✗	✗
2. ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ	✓	✗	✓	✓
3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	✗	✓	✓	✗
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	✗	✓	✗	✗
5. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	✗	✓	✓	✗
6. ด้านรายได้ต่อเดือน และ ผลประโยชน์ที่ได้รับ	✗	✓	✗	✗
7. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓	✗	✗	✓
8. ด้านการเติบโตในสายงาน	✓	✓	✓	✓
9. ด้านสถานภาพในที่ทำงาน	✓	✗	✓	✓
10. ด้านเทคนิคในการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓
11. ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร	✓	✗	✓	✓



ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี			
	ด้านพฤติกรรม การแสดงออก	ด้าน ความรู้สึกลึก	ด้าน การรับรู้	ภาพรวม
12. ด้านสภาพของการทำงาน	✓	✗	✓	✓
13. ด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว	✗	✓	✗	✗
14. ด้านความมั่นคงในสายงาน	✗	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ สนับสนุนสมมติฐาน
 ✗ ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

4.2 อภิปรายผลการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ความภักดีในด้านพฤติกรรมการแสดงออก

ผลข้อมูลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี ในด้านพฤติกรรมการแสดงออก คือ ด้านการเติบโตในสายงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพของการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร และด้านเทคนิคในการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในด้านพฤติกรรมการแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับต่ำกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วน ของ จันทรศรี ภูติธริวัฒน์ (2560) พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เหลือ คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านรายได้ต่อเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว และด้านความมั่นคงในสายงาน ไม่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในด้านพฤติกรรมด้านการแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสูงกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความภักดีในด้านความรู้สึกลึก

ผลข้อมูลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี ในด้านความรู้สึกลึก คือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในสายงาน ด้านเทคนิคในการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการเติบโตในสายงาน ด้านรายได้ต่อเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในด้านความรู้สึกลึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับต่ำกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วน ของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) พบว่า แรงจูงใจในเรื่องรายได้และผลประโยชน์ ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในระดับกลาง

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เหลือ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานภาพในที่ทำงาน ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร และด้านสภาพของการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในด้านความรู้สึกลึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสูงกว่า 0.05



สมมติฐานที่ 3 ความภักดีในการรับรู้

ผลข้อมูลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี คือ ในด้านการรับรู้ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการเติบโตในสายงาน ด้านสถานภาพในที่ทำงาน ด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในสายงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านเทคนิคในการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในด้านการรับรู้ อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่มีระดับต่ำกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ ธนัชร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) พบว่า แรงจูงใจในด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เหลือ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านรายได้ต่อเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในด้านการรับรู้ อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับสูงกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความภักดีในภาพรวม

ผลข้อมูลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรี ในภาพรวม คือ ด้านการเติบโตในสายงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพของการทำงาน ด้านเทคนิคในการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในสายงาน และด้านการบริหารจัดการองค์กรและนโยบายองค์กร ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในภาพรวม อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่มีระดับต่ำกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ ธนัชร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) พบว่า แรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ในทั้ง 3 ด้าน ทั้งในด้านการแสดงออก การรับรู้ และด้านความรู้สึกรัก

ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เหลือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านรายได้ต่อเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับ และด้านความเป็นอยู่โดยส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความภักดีของครูสอนเปียโนในสถาบันดนตรีในภาพรวม อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับสูงกว่า 0.05

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยในเรื่องศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูสอนดนตรีและความภักดีต่อสถาบัน กรณีศึกษาโรงเรียนดนตรียามาฮา พบว่า

แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg, 1959) ที่มีปัจจัยทั้งหมด 14 ด้าน ซึ่งนำมาวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้ค่อนข้างดี และเมื่อนำมาเชื่อมโยงเข้ากับทฤษฎีความภักดีต่อองค์กร ของ Hoy & Rees (Hoy & Rees, 1974) จึงทำให้เห็นได้ชัดเจนขึ้นถึงแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความภักดี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ไม่เพียงแต่กับทางสถาบันดนตรียามาฮาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรอื่นๆ ได้ อีกทั้งยังมีประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังสนใจที่จะศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความภักดี ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ใน



เรื่องของแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การสร้างความภักดีต่อองค์กร ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปปรับใช้ในองค์กรได้ ซึ่งจะช่วยให้รู้ถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากครั้งนี้

จากการที่ได้เก็บข้อมูลพบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความภักดีในด้านความรู้สึกร ซึ่งทางโรงเรียนอาจจะต้องมีการพูดคุยให้ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องรายได้ที่มั่นคงให้กับครูผู้สอน ส่วนในเรื่องการเติบโตในสายงานและเทคนิคในการบริหารงานนั้น มีผลต่อความภักดีในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าครูทุกคนมีความต้องการที่จะเติบโตในด้านการสอนและให้ความสำคัญเรื่องของการบริหารจัดการ ทางโรงเรียนควรจะหยิบยื่นโอกาสดีๆ ให้กับครูผู้สอนอยู่เสมอ เช่น จัดให้มีการอบรม การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และความรู้ความสามารถให้กับครูผู้สอน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลไปถึงความภักดีต่อสถาบันต่อไป

ในด้านของแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ทั้ง 14 ด้าน นำมาวิเคราะห์แรงจูงใจในด้านต่างๆ ได้ค่อนข้างละเอียด และเมื่อนำมาเชื่อมโยงเข้ากับทฤษฎีด้านความภักดีต่อองค์กร ของ Hoy & Rees จึงทำให้เห็นชัดขึ้นถึงแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความภักดี ผู้วิจัยจึงอยากเสนอแนะว่า โรงเรียนคนตรียามาฮาสามารถนำผลวิจัยเหล่านี้ไปปรับปรุงแก้ไขปัจจัยในด้านต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความภักดีต่อสถาบันต่อไป ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับผู้สนใจในการทำวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรจะนำทฤษฎีอื่นมาวิเคราะห์ร่วมด้วย เช่น ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ก็จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูสอนเปียโน โรงเรียนคนตรียามาฮา ในเขตกรุงเทพมหานครเพียงกลุ่มเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปหากมีผู้ให้ความสนใจในการศึกษาวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ควรจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสอนเปียโนในต่างจังหวัดประกอบด้วย อาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้น และผลการวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากขึ้น

ในการเก็บแบบสอบถาม อาจจะใช้จำนวนข้อที่น้อยลงแต่เน้นคำถามในแต่ละข้อให้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น และใช้คำพูดในแบบสอบถามให้กระชับ ชัดเจน เพื่อให้ง่ายแก่ความเข้าใจ ส่วนในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจจะทำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในด้านอื่นๆ มาประกอบด้วย รวมไปถึงทฤษฎีด้านความพึงพอใจมาประกอบในการวิเคราะห์ เพราะการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เพียงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg เท่านั้น อาจจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ได้ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร และในเรื่องของทฤษฎีความภักดีต่อองค์กรก็ยังมีอีกหลายทฤษฎีที่น่าสนใจ อาจจะช่วยทำให้ผู้ที่ศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมกรุงเทพมหานคร เขต 2. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/4303/4/บทที่2.pdf>
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ. (2547). แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีขององค์กรของพนักงาน ไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. (2548). ความจงรักภักดี พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด. สืบค้นจาก <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Yamaha Music Thailand. (2562). สืบค้นจาก <https://www.classcandy.net/organizedetail?organize=VFdwck1nPT0=>