

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16

นิตยา ดานีสะมัน^{1*} และ คึกฤทธิ์ ศิลาลัย²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อีเมล 6614470014@rumail.ru.ac.th

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อีเมล khukrit@rumail.ru.ac.th

The Relationship Between Work Motivation and Organizational Commitment of Teachers in the Office of the Private Education Commission (OPEC) Service Area Office Bangkok 16

Nittaya Daneesaman^{1*} and Khukrit Silalai²

¹ Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, E-mail: 6614470014@rumail.ru.ac.th

² Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, E-mail: khukrit@rumail.ru.ac.th

Article Info

Article Type: Research Article

Article History:

Received: November 19, 2024

Revised: March 13, 2025

Accepted: March 18, 2025

คำสำคัญ

แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร,
ความสัมพันธ์, ครูในสังกัดสถานศึกษา
เอกชน พื้นที่ กทม. กลุ่ม 16

Keywords:

Work Motivation, Organizational
Commitment, Relationship, Private
Educational Commission, Bangkok

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. กลุ่ม 16 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. กลุ่ม 16 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กทม. กลุ่ม 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการองค์การในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรเพื่อและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Abstract

This research aimed to 1) examine teachers' motivation to work under the Office of the Private Education Commission in Bangkok Service Area, Office 16, 2) study teachers' organisational commitment under this commission, and 3) investigate the relationship between work motivation and teachers' organisational commitment among those working under this commission. The sample consisted of 370 teachers working at schools under the supervision of the Office of the Private Education Commission in Bangkok Service Area Office 16 during the 2023 academic year. The research instrument used was a questionnaire, and the statistical methods used included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research findings showed that the overall work motivation of teachers under the Office of the Private Education Commission in this service area was rated at a high level, and the overall organisational commitment of teachers under this office was rated at a high level. Further, a high positive correlation was found between work motivation and organisational commitment among teachers working under the Office of the Private Education Commission in Bangkok Service Area Office 16 with statistical significance at the .01 level. The findings of this study can be applied to organisational management in enhancing work motivation and fostering organisational commitment, thereby improving overall efficiency and effectiveness.

* Corresponding author: Nittaya Daneesaman
E-mail address: 6614470014@rumail.ru.ac.th

1. บทนำ (Introduction)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหนึ่งในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 โดยดำเนินการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐบาล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการบริหารงานของประเทศตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้มีความก้าวหน้า ทันยุคสมัย มีความคล่องตัวในการบริหารงานและดำเนินนโยบาย เพื่อเป็นช่องทางรองรับประชาชนที่ต้องการการจัดการศึกษาให้กับบุตรหลาน และมีความพร้อมในการสนับสนุนด้านงบประมาณ เป็นทางเลือกในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ปกครองนักเรียน ในด้านครูผู้สอนก็เช่นเดียวกัน โรงเรียนเอกชนเป็นทางเลือกในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้วยปัจจัยด้านความพร้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจัดเรียนการสอน ระบบการจัดการงานบริหาร งานวิชาการ ที่เอื้อประโยชน์สำหรับผู้ปกครองที่มีความสามารถได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีมาปรับใช้ให้เหมาะสมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ (แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนปี 2566-2570, 2566)

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันส่งผลต่อระบบการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนเอกชนหลายแห่งต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน โดยระบุไว้ว่าผู้เรียนที่เข้าศึกษาในสถานศึกษาเอกชนต้องได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานและเต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการกำกับติดตามประเมินผล การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชน และมีบุคลากรเพียงพอในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถแข่งขันกันระหว่างสถานศึกษา การพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้สถานศึกษาสามารถแข่งขันได้นั้น ยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งมีข้อกำหนดให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเอง การประเมินคุณภาพการทำงานให้เป็นไปตามคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อสร้างมาตรฐานให้กับผู้ปกครองและสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรมีความกดดัน หรือต้องพัฒนาตนเองให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง เพราะหากไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอาจส่งผลกระทบต่อเติบโตในสายงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จากจุดนี้เองที่ทำให้บุคลากรได้คิดว่าหากจะพัฒนาตนเองแล้วย่อมได้เห็นประโยชน์จากการพัฒนาตนเองในระยะยาว เพราะระบบการจัดการศึกษาในภาคเอกชนมีความแตกต่างจากรัฐบาล ในเรื่องของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากระบบการจัดการศึกษาเอกชน เป็นการจัดตั้งสถานประกอบการที่ไม่ใช่บุคคลของภาครัฐ จึงทำให้ไม่มีงบประมาณรองรับหลังจากการเกษียณอายุราชการ บุคลากรบางส่วนเริ่มมองถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความมั่นคงระยะยาว เช่น การสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการ ซึ่งหากสามารถสอบบรรจุเข้าปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นสุดอายุราชการผลประโยชน์ที่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานที่ปฏิบัติ และมีรายได้เลี้ยงชีพหลังเกษียณ ซึ่งแตกต่างจากระบบเอกชนที่ไม่มีบำเหน็จหรือบำนาญรองรับ ทำให้บุคลากรเริ่มมีความสนใจในการสอบเข้ารับราชการ เพื่อต้องการความมั่นคงระยะยาวในบั้นปลายของชีวิต (แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ปี 2566-2570, 2566)

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากผลจากภาวะแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ (โควิด-19) ทำให้หลายครอบครัวไม่มีรายได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาเอกชนที่มีขนาดเล็กต้องปิดตัวลง เพราะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อด้วยสถานะเศรษฐกิจ หรือต้องปรับรูปแบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาบางแห่งประสบภาวะนักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษาจนส่งผลกระทบต่อในการประกอบกิจการ ครูผู้สอนที่ถูกเลิกจ้างต้องขวนขวายหางานเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบที่ทำให้ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเลือกสอบบรรจุข้าราชการ หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว แทนที่จะทำงานในระบบเอกชน แต่ในทางตรงข้ามยังมีบุคลากรบางส่วนเลือกจะประกอบอาชีพต่อในโรงเรียนเอกชน และยังมีคนในการประกอบอาชีพและไม่คิดที่จะไปสอบบรรจุ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกในด้านสังคมเศรษฐกิจก็ตาม จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นที่มาที่ผู้วิจัยต้องการหาข้อมูลถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กลุ่ม 16 ตัดสินใจเปลี่ยนสังกัดการทำงาน หรือตัดสินใจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเดิมต่อ เพื่อสร้างแนวทางในการกำหนดแผนงาน โครงสร้างการบริหารงานให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกลุ่มอื่น ๆ ใน 25 เขต ได้นำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อวาง

ระบบการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนปี 2566-2570, 2566)

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ทำให้สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งจำเป็นต้องตั้งกฎเกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดการออกไปสอบบรรจุข้าราชการ เช่น หากครูผู้สอนมีความประสงค์สอบบรรจุข้าราชการต้องมีอายุอย่างน้อย 1-2 ปี หรือทำสัญญาการทำงานกำกับ แน่หนอนว่าเงื่อนไขดังกล่าวส่งผลต่อเจตคติในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากร พร้อมหาวิธีที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นว่าสถานศึกษายังสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคง และสามารถดำเนินการเรียนการสอนต่อไปได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของครูผู้สอน ในการเป็นบุคลากร หรือครูผู้สอนในสังกัดการศึกษาเอกชน อาจมีคำถามเกี่ยวกับความมั่นคงในการเลี้ยงชีพในระยะยาวไม่เกิดความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต เนื่องจากไม่มีรายได้สำรองเลี้ยงชีพเมื่อเกษียณอายุราชการ จึงทำให้สถานศึกษาหลายแห่งขาดบุคลากร ในทางตรงข้ามยังมีบุคลากรในสถานศึกษาที่เห็นต่างและไม่เลือกที่จะไปสอบบรรจุเพราะมีมุมมองในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานของภาครัฐ ดังนั้น ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นจุดหลักสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นทั้งต่อสถานศึกษา ต่อบุคลากรที่เป็นจุดเชื่อมโยงในเรื่องดังกล่าว ที่บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนยังคงตัดสินใจทำงานในโรงเรียนเอกชน แม้จะรู้ว่าเมื่อเกษียณอายุราชการไปจะไม่มีสวัสดิการเทียบเท่ากับครูสังกัดรัฐบาล

จากสภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจดำเนินการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 เนื่องจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในหลายมิติ เช่น การจัดสรรกำลังคน อัตราบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ความต้องการของครูผู้สอนที่ต้องการความมั่นคงระยะยาวและเลือกที่จะออกไปสอบบรรจุข้าราชการ จนส่งผลให้เกิดการขาดแคลนครูในสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นปัญหาของสถานศึกษาเอกชนมาโดยตลอด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปวางแผน กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดเอกชนได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16

2.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สังเคราะห์องค์ประกอบงานวิจัย ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (วรเชษฐ์ และคณะ, 2559; ชุตินันท์ ชาตुरुประชีวิน, 2560; วราภรณ์ บัวเมือง, 2560; อรุมา จันทนป, 2561; อนงค์ศิริ โจนโสดม, 2561; พงนา ผดุงเศรษฐกิจ, 2563; มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563; ภัทราลี และคณะ, 2566; Selcuk, 2020; Olusegun, 2023) ซึ่งมีความสอดคล้องประกอบกัน 4 องค์ประกอบ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคลากร เงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (วรเชษฐ์ และคณะ, 2559; ชุตินันท์ ชาตुरुประชีวิน, 2560, น. 74; อนงค์ศิริ โจนโสดม, 2561; มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563; มลฤดี ปุริส, 2565; ลูกน้ำ เจนหัตพล, 2564; Selcuk, 2020; Ozunur, 2022; Rezzan & Servet, 2021; Tevfik, 2020) มีประเด็นในการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร การได้เป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยจากงานวิจัยที่ได้ทำการสังเคราะห์นั้น ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของประเด็นที่เลือกมากำหนดองค์ประกอบของตัวแปร ถึง 6 ใน 10 งานวิจัยที่ได้นำมาสังเคราะห์

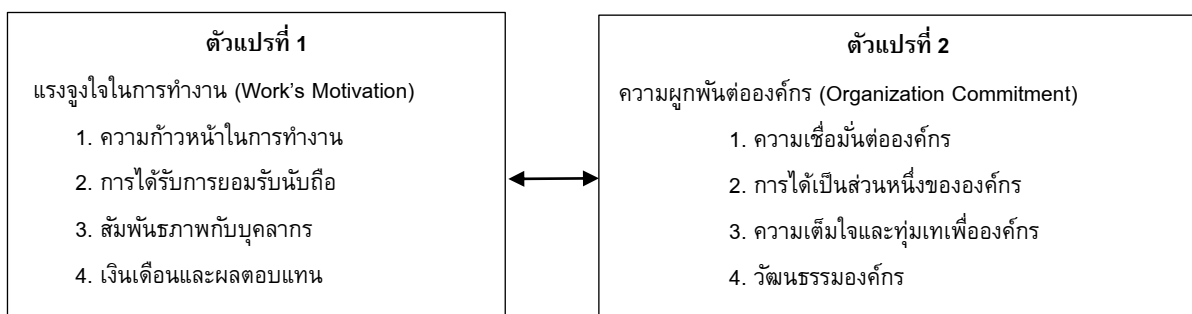
3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 563 โรงเรียน จำนวน 16,762 คน 25 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 จำนวน 22 โรงเรียน (โรงเรียนละ 17 คน) จำนวน 370 คน ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 โดยแต่ละโรงเรียนเลือกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจากครูผู้สอนในโรงเรียนด้วยการสุ่มแบบง่าย ตามจำนวนที่ได้รับ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางที่สำเร็จรูปของ Cohen et al. (2018, p. 206) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้กลุ่มการทำงานของโรงเรียนเอกชน ในกลุ่ม 16 ที่เป็นเครือข่ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเอกชนของผู้วิจัย และขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร โดยใช้วิธีการเลือกแบบสะดวกให้โรงเรียนเอกชนในกลุ่ม 16 ทำการสำรวจข้อมูลของบุคลากรภายในสถานศึกษาตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้รับ

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน (Work's Motivation) กับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ระหว่างเดือนสิงหาคม 2567 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2567 ผ่านการประสานงานกลุ่มไลน์เครือข่ายพื้นที่การปฏิบัติงานกลุ่ม 16 ของกลุ่มโรงเรียนเอกชนเพื่อประสานการส่งข้อมูลและแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนได้ตามเวลา

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยสนใจเกี่ยวกับประเด็นที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรที่จะส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยทำการสังเคราะห์และกำหนดตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคลากร เงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นต่อองค์กร การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เมื่อดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนจะสามารถนำข้อมูลไปวางแผนถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาต่อไป ดังกรอบการวิจัยนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



5. การทบทวนวรรณกรรม

5.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work's Motivation)

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือแรงขับที่ทำให้มนุษย์มุ่งมั่นที่จะทำบางสิ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการของตนเอง (ซูตินันท์ ชาติรัฐประวีณ, 2560, น. 21) แรงจูงใจเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ตอบสนองได้ด้วยแรงขับเคลื่อนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (พจนา ผดุงเศรษฐกิจ, 2563, น. 26) นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุภารกิจและตอบสนองความต้องการบางอย่างเพื่อให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563, น. 26) ผ่านกระบวนการแรงจูงใจ คือ การที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางประการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง โดยทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกับความต้องการและพฤติกรรมที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายต่างๆ ของบุคคล (วรารณ บัวเมือง, 2560, น. 26)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563, น. 32) แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะบุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าความมั่นคง ย่อมมีความพยายามในการสร้างสรรคงาน เพื่อให้งานบรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (วรารณ บัวเมือง 2560) ได้ และแรงจูงใจในการทำงานส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรในทุกมิติ เช่น การพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาบุคคล การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ (Oznur, 2022)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร เมื่อสมาชิกในองค์กรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญและเข้าใจแรงจูงใจที่เกิดขึ้น ทั้งจากผู้บริหารและสิ่งแวดล้อม ทำให้เข้าใจบริบทของการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของ Maslow โดย Maslow ได้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) ที่สื่อถึงความต้องการของมนุษย์ ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) ดังนี้ (Maslow, 1954, p. 80-106)

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อแสวงหาความอยู่รอดและการดำรงชีวิต
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการที่อยู่เหนือจากการอยู่รอด หมายถึง การเพิ่มขีดจำกัดว่าการดำรงชีวิตต้องมีความปลอดภัยและมั่นคง เพื่อให้สามารถคงอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข
3. ความต้องการด้านสังคม (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่สนองต่อการได้รับการยอมรับในตัวตน และการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่โดดเดี่ยว
4. ความภาคภูมิใจ (Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-Esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs)
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นการแสดงความต้องการขั้นสูงสุด เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จสูงสุดในชีวิตที่อยู่เหนือจาก 4 ความต้องการพื้นฐาน ได้รับการเชิดชู ยกย่อง หรือเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่น

ขณะเดียวกัน ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1966) มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในงานออกเป็นประเภท ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจที่เป็นปัจจัยสนับสนุนความพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน และองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจ เช่น เงินเดือนและสภาพการทำงาน ซึ่งทั้งสองประเภทยังมีบทบาทต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมาก ทำให้เห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ทฤษฎีข้างต้นที่กล่าวมาล้วนมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความเคารพและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความผูกพันสูงทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร (อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร คือ การเกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในภาวะการจัดการปัญหา หรือความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม นอกจากนี้ องค์กรควรมีกลไกในการสนับสนุนและพึงเสียงของบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้น การพัฒนาทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนและความก้าวหน้าขององค์กรในศตวรรษที่ 21 (Rezzan & Servet, 2021)

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้น จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นทั้งการพัฒนาบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและหมายถึงความสำเร็จร่วมกัน (ลูกน้ำ เจนหัตพล, 2564)

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ ผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 563 โรงเรียน จำนวน 16,762 คน 25 กลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 370 คน ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางที่สำเร็จรูปของ Cohen et al. (2018, หน้า 206) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้กลุ่มการทำงานของโรงเรียนเอกชน ในกลุ่ม 16 และ ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร ซึ่งทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบสะดวกให้โรงเรียนเอกชนในกลุ่ม 16 ทำการสำรวจข้อมูลของบุคลากรภายในสถานศึกษาตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้รับ

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากผลงานวิจัยจากเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สังเคราะห์องค์ประกอบงานวิจัย ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (วรเชษฐ์ และคณะ, 2559; ชูตินันท์ ชาติรูปประชีวิน, 2560; วราภรณ์ บัวเมือง, 2560; อรุมา จันทนป, 2561; อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561; พจนา ผดุงเศรษฐกิจ, 2563; มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563; ภัทราลี และคณะ, 2566; Selcuk, 2020; Olusegun, 2023) ซึ่งมีความสอดคล้องประกอบกัน 4 องค์ประกอบ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคลากร เงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (วรเชษฐ์ และคณะ, 2559; ชูตินันท์ ชาติรูปประชีวิน, 2560; อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561; มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563; มลฤดี ปรีเส, 2565; ลูกน้ำ เจนหัตพล, 2564; Selcuk, 2020; Ozunur, 2022; Rezzan & Servet, 2021; Tevfik, 2020) มีประเด็นในการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยจากงานวิจัยที่ได้ทำการสังเคราะห์นั้น ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของประเด็นที่เลือกมากำหนดองค์ประกอบของตัวแปร ถึง 6 ใน 10 งานวิจัยที่ได้นำมาสังเคราะห์และสร้างเป็นเครื่องมือ โดยนำส่งเครื่องมือให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC) อยู่ที่ 0.6-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.61-0.90 เมื่อได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือแล้วจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ผ่านทาง Google Form ระหว่างวันที่ 19-30 สิงหาคม 2567 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยดำเนินการประสานไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในกลุ่ม 16 ผ่านช่องทางการสื่อสารของไลน์กลุ่มประสานงาน และแอปพลิเคชันให้แต่ละโรงเรียนรับทราบจำนวนการตอบรับ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในระยะเวลาที่จำกัดในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

7. ผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	(n=370)			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.29	0.55	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	0.63	มาก	3
3. ด้านสัมพันธภาพ	4.30	0.59	มาก	1
4. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.96	0.75	มาก	4
รวม	4.14	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.63) และ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=370)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.31	0.60	มาก	2
2. ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.21	0.65	มาก	3
3. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.13	0.77	มาก	4
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.41	0.61	มาก	1
รวม	4.26	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60) ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) และ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16

ตารางที่ 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

(n=370)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.673**	.721**	.649**	.725**	.756**
X_2	.630**	.761**	.660**	.695**	.751**
X_3	.721**	.760**	.711**	.750**	.804**
X_4	.732**	.792**	.775**	.720**	.826**
X_{total}	.780**	.860**	.796**	.814**	.889**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .756$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .725$) รองลงมา คือ ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .721$) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .673$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .649$)

2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .751$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .761$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_4) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .695$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร (y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .660$) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร (y_1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .630$)

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .804$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กร (y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .750$) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร (y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .721$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร (y_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .711$)

4. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .826$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .792$) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร (y_3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .775$) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร (y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .732$) วัฒนธรรมองค์กร (y_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .720$)

8. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

8.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

8.1.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

8.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

8.1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก

8.1.4 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก

8.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

8.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านเชื่อมั่นต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

8.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก

8.2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

8.2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

8.4.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในสถานศึกษาเอกชนของครูในปัจจุบัน มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เมื่อครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง รวมถึงบุคคลภายในองค์กรย่อมทำให้ผลการทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น จึงทำให้เป็นส่วนหนึ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ทำงานในองค์กรได้ยาวนาน กอปรกับมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการประเมินการทำงานจากผลงานที่เหมาะสม พร้อมผลตอบแทนที่เป็นไปอย่างเท่าเทียมจึงทำให้สามารถทำงานในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรเชษฐ์ บุญประกอบ และคณะ (2559) กล่าวว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูตินันท์ ชำตุประชีวิน (2560) กล่าวว่าความสัมพันธ์อันดีก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดการขับเคลื่อนแนวคิดที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ บัวเมือง (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง นักเรียนและเพื่อนครูทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและทำให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณา จันทนป (2561) ซึ่งกล่าวว่าความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน หรือองค์กรจะทำให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พงนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ความสัมพันธ์อันดียังส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและได้รับโอกาสในการเติบโตภายในองค์กรตามความสามารถ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Selcuk (2020) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมต้นใจกลางเมืองฮาไต ในปีการศึกษา 2560-2561 ว่าหากองค์กรมีความมั่นคงและครูมีความพึงพอใจก็จะมีความมุ่งมั่นขององค์กรเกิดแรงจูงใจ และเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น ความพอใจในงานและความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของครูบางส่วน ก่อให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจ ความเชื่อในการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลเชิงบวกต่องานของครูการมีส่วนร่วม ซึ่งจัดเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วม แก้อไข และเสริมสร้างการรับรู้การรับรู้ความสามารถตนเองของครูและลดการต่อต้านของครูที่มีต่อองค์กรได้

8.4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ที่จะอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรจนเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธาจนสามารถที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อองค์กร พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ อนงค์ศิริ โรจนโสถม (2561) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่ยืนยาวของครูผู้สอน เกิดจากความผูกพันต่อบรรยากาศของวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มณีนันท์ มัดกระม และคณะ (2562) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความยุติธรรม ให้ความเคารพบุคคลตามระดับช่วงอายุ ให้เกียรติในการทำงานตามวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี ปุริส และคณะ (2565) กล่าวว่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่จะเสียสละ และทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืนยาวนาน

8.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความผูกพัน ทำให้ครูผู้สอนที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างยาวนานนั้น มีปัจจัยต่าง ๆ มากมาย โดยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครูผู้สอนได้รับความก้าวหน้าในสายงานที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจและเป็นตัวแทนขององค์กรทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน สอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากเมื่อครูได้รับการปฏิบัติให้ได้เป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กรแน่นอนว่าย่อมเกิดความรู้สึกเสียสละ และพร้อมเต็มใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับองค์กร สอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ

ทำงานด้านสัมพันธ์ภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตื้นเขินย่อมเกิดจากการมีเจตคติที่ดีในการทำงาน จนก่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร เมื่อมีสัมพันธ์ภาพอันดี การทำงานย่อมราบรื่นส่งผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของอนงค์ศิริ โรจนโสตาม (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเกี่ยวข้องกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

9.1 ข้อเสนอแนะการวิจัย

9.1.1 จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 พบว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ มีผลมาจากแนวปฏิบัติที่บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังไม่มีแนวปฏิบัติในการพิจารณาผลการประเมินผลงานเพื่อผ่านขั้นในลักษณะที่สถานศึกษาภาคีรัฐมีการประเมินวิทยฐานะตามลำดับ จึงทำให้เกิดความแตกต่างในการใช้สิทธิเพื่อพิจารณาขั้นของผลตอบแทน และนำไปสู่ผลตอบแทนหลังเกษียณอายุราชการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาคเอกชน ในส่วนสถานศึกษาภาคเอกชน ควรมีการขับเคลื่อนแนวปฏิบัติในการพิจารณาการประเมินวิทยฐานะ ผ่านการประชุมกลุ่มย่อยเสนอเป็นแนวทางไปยังสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อเป็นนโยบายในการสร้างมาตรฐานการประเมินวิทยฐานะสำหรับครูภาคเอกชน เพื่อให้ภาคีรัฐบาลมีนโยบายที่จะคุ้มครองครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีความเท่าเทียมในการได้รับสวัสดิการ ควรมีการประเมินผลงานและได้รับผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน หรือประเมินวิทยฐานะจากการปฏิบัติงานจากผลงานต่าง ๆ ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมมีสวัสดิการรองรับจากหน่วยงานของสังกัด กรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตมีสวัสดิการรองรับ หรือกองทุนเลี้ยงชีพเพื่อเป็นทุนสำรองจากต้นสังกัด เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดอัตราครูที่ประสงค์ไปสอบบรรจุแทนการทำงานในโรงเรียนสังกัดเอกชน ควรได้รับเงินและผลตอบแทนเป็นไปตามภาระงานตามขอบข่ายงานอย่างเท่าเทียม ควรได้รับเงินและผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

9.1.2 จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 พบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้บริหารและจัดการเวลาเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริม การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการมอบรางวัล หรือการแสดงความยินดีเมื่อมีผู้สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร สร้างความเสมอภาคและได้รับสิทธิอันพึงได้ในการทำงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาในยามเจ็บป่วยหรือประสบปัญหา

9.1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานควรได้รับการเสริมแรงจูงใจเพื่อส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้าน การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกลุ่ม 16 สามารถนำผลที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน หรือมีการเสนอแผนการทำผลงานเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนและนำเสนอผลงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครูในกลุ่มเขตพื้นที่ และนำผลงานมาพิจารณาความสามารถในการรับผลตอบแทน หรือการเติบโตในระดับการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจเกิดความผูกพันกับองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

9.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ภาครัฐบาลควรมีนโยบายที่จะคุ้มครองครูสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้มีความเท่าเทียมในการได้รับสวัสดิการ ควรมีการประเมินผลงานและได้รับผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม มีสวัสดิการรองรับจากหน่วยงานของสังกัด กรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตมีสวัสดิการรองรับ หรือกองทุนเลี้ยงชีพเพื่อเป็นทุนสำรองจากต้นสังกัด เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดอัตราครูที่ประสงค์ไปสอบบรรจุแทนการทำงานในโรงเรียนสังกัดเอกชน ควรได้รับเงินและผลตอบแทนเป็นไปตามภาระงานตามขอบข่ายงานอย่างเท่าเทียม ควรได้รับเงินและผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

9.2.2 ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูได้บริหารจัดการเวลาเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ควรจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรมีการมอบรางวัลหรือการแสดงความยินดีเมื่อมีผู้สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร สร้างความเสมอภาคและได้รับสิทธิอันพึงได้ในการทำงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารทั้งในยามเจ็บป่วยหรือประสบปัญหา

9.2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 16 เกี่ยวกับการได้รับการเสริมแรงจูงใจเพื่อส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุดินันท์ ชาติรุประชีวิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม. [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับนานาชาติ. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภัทรลธิ์ แนนอน และ วลัยภา เกลิมวงศาเวช. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 109-119.
- มณฑล ภาคสุวรรณ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2566-2570. รายงานประจำปี 2566. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- มณีนันท์ มัคคธม สุศักดิ์ แก้วคำแสน และ สุวารี เขียวคำ. (2562). การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนันนันท มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มฤดี ปุริส สุมิตรยา ยาประดิษฐ์ พีระฉัตร คชลี จันจิรา เผือกแสงทิพย์ และ วิจิตรา พนมทิพย์ทศพล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน. สมุทรสงคราม. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 271-285.
- ลูกน้ำ เชนหัดผล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรเชษ บุญประกอบ สมคิด นาควัญ และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 12(1), 82-101.
- วรภรณ์ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. [งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2566-2570. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา จันทนป. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2018). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioural sciences* (3rd ed). Routledge.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Brothers.
- Olusegun, O. A. (2021). The link between motivation and organizational performance. *European Journal of Social Science*, 91(3), 105-126.
- Oznur, T. & Ozgur, T. (2022). The relationship between teachers' motivation and organizational commitment. *The Asian Institute of Research*, 5(2), 222-235.
- Rezzan, U. & Servet, D. (2021). Relationship between school principals' strategic leadership characteristics and school teachers' organizational commitment levels. *Eurasian Journal Educational Research*, 20(2), 267-274.
- Selcuk, D. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85(2), 205-224.
- Tevfik, U. (2020). Relationships between power distance, organizational commitment, and trust in schools. *Turkey: Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(3), 359-371.