



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
The Relationship Between job Motivation and Organization
Commitment of Teachers of Demonstration Schools
In Bangkok Metropolis Under the State University

ประดับพร โคตทอง Pradubporn Kotetong^๑
ภารดี อนันต์นาวิ Paradee Anannawee^๒
เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม Charoenwit Sompongtram^๓

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวก และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ความรับผิดชอบ, การปกครองบังคับบัญชา, ลักษณะของงาน, และสภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ ภาพรวมได้ร้อยละ ๔๐.๔๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

Abstract

The job motivation of teachers and The organization commitment of teachers of demonstration schools in Bangkok Metropolis under the state university overall and each aspects were rated at a high level. The job motivation of teachers have correlation with organization commitment of teachers and The job motivation of teachers affecting organization commitment of teachers significantly at .01 level. Responsibility, supervision, the work itself, and work conditions were the best predictors of the organization commitment of teachers with 40.40 percent significant at .05 level.

Keywords: job motivation, organization commitment, demonstration schools in Bangkok Metropolis

^๑สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

^๒คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

^๓คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นารี, ๒๕๕๗, หน้า ๑๑๒) แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่บุคลากรใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, ๒๕๕๕)

ความผูกพันต่อองค์การคือการที่บุคคลในองค์การมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Robbins, 1994:178) และผูกพันต่อองค์การว่า คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ (Buchanan, 1974 : 533-546) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๑ โดยภาพรวมโดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากองค์การ และความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบายและโครงสร้างขององค์การ (จิรังกร สมรรถจันทร์, ๒๕๕๐)

โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ บุคลากรครูระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน ๓๔๘ คน ครูมีภาระงานมาก นอกจากงานสอนแล้วยังมีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีการขอย้าย ขาดอัตราการกำลังครูมีปัญหาการบริหารงานคือ ผู้บริหารมีอำนาจไม่เต็มที่ มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง (ดวงนภา ศรีนันทวงศ์, ๒๕๔๘) เพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน เพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การอันจะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

๒. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

๓. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

๔. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ



๖. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

๗. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) (Herzberg, 1968) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของงาน ๒) การได้รับการยอมรับ ๓) ลักษณะของงาน ๔) ความรับผิดชอบ ๕) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารองค์กร ๒) การปกครองบังคับบัญชา ๓) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๔) สภาพการทำงาน ๕) เงินเดือนและผลประโยชน์ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรได้ใช้แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974 : 533-546) ๓ ประการ คือ ๑) การแสดงตน (Identification) ๒) การเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) ๓) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประถมศึกษาโรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๖๐ จำนวน ๓๔๘ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้

ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น ๑๘๖ คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดเพศเป็นเกณฑ์การสุ่ม

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ ๑) ค่าเฉลี่ย ๒) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๓) หาค่าร้อยละ ๔) การทดสอบค่าที (t - test) ๕) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ๖) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวให้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test) ๗) การหาค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation) ๘) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ๙) การวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

๑. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

๒. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



๓. ความผูกพันต่อองค์การของครูสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

๔. การเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของครูสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๖. แรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๗. ความรับผิดชอบ (X_{14}) การปกครอง บังคับบัญชา (X_{22}) ลักษณะของงาน (X_{13}) และสภาพการทำงาน (X_{24}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาพรวมได้ร้อยละ ๔๐.๔๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยสามารถเขียนรูปแบบของสมการการพยากรณ์ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.028 + .318 (X_{14}) + .138 (X_{22}) + .190 (X_{13}) + .123 (X_{24})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .285(Z_{14}) + .190 (Z_{22}) + .229 (Z_{13}) + .142 (Z_{24})$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนใน

กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถสรุปสาระสำคัญผลการศึกษาดังนี้

๑. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย ได้แก่

๑) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากร ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เป็นผู้มีความสามารถสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อให้หลักการและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (๒๕๕๔: ๕๖) ได้ศึกษา แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(๑) ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้มีการมอบหมายงาน แบ่งงานตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหาร ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของครู ทำให้ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความถนัดของครูให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของรำพึง ศุภราศี (๒๕๕๔: ๕๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมือง



พญา ๑๑ (มัธยมสาธิตพญา) จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เมืองพญา ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(๒) ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ให้การยอมรับผลการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีการวางตัวที่ดีส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่น่าเชื่อถือ ยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุตารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (๒๕๕๕: ๘๔) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษา นอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขต ภาคกลาง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(๓) ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ มีการแบ่งรายวิชาการ สอนที่ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทลายความรู้ความสามารถ งานที่ ปฏิบัติมีความมั่นคงในชีวิต สอดคล้องกับ งานวิจัยของสุนีย์ ฤทธิ์ถาวร (๒๕๕๖: ๙๔-๙๕) ได้ศึกษา การศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้าน ลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(๔) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนด

วิธีการปฏิบัติงาน และกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานสอดคล้อง กับงานวิจัยของอเนก บุญสัมพันธ์กิจ (๒๕๕๑ : ๔๔-๔๕) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล นครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(๕) ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เปิดโอกาสครูได้รับโอกาสในการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ วิทยฐานะทั้งทางตรงและ ทางอ้อม มีการส่งเสริมและสนับสนุนการครู ทำการศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลอง เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกันยา เทพกัน (๒๕๕๓: ๖๙) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน สาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย ของรัฐปัจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิตใน กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมี การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับ ทุกคน ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสอดคล้อง กับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (๒๕๕๖: ๖๓) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

(๑) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โรงเรียนมีนโยบายในการบริการสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง เสริมสร้างความเข้าใจ แสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนและให้บริการในด้านวิชาการ แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ สถาบันการศึกษา นักการศึกษา องค์กรและชุมชนต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (๒๕๕๑: ๗๕) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

(๒) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการกำกับ ดูแล และตรวจสอบจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย จึงมีการคัดเลือกแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ และมีความโปร่งใสในการบริหารงานให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (๒๕๕๔:๖๗) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(๓) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีน้ำใจต่อกัน มีความเป็นกันเอง คอยช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีการยอมรับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของชันฐานุช ปิ่นทองคำ (๒๕๕๕:๕๙) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(๔) ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพความพร้อมด้านต่างๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนการมีการจัดสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (๒๕๕๗:๖๔) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ (จันทบุรี-ตราด) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ (จันทบุรี-ตราด) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็น



เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม
ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

(๕) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
เงินเดือนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถ
เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบสวัสดิการ
และผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเป็นธรรมและ
เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มี
ความเท่าเทียมยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย
ของยุพดี มนตรีดี (๒๕๕๗: ๙๖-๙๗) ได้ศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต ๓ พบว่า ระดับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต ๓ ด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ
ทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ
ประสบการณ์ในการทำงาน

๑) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน
สาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

(๑) ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นผู้บริหาร
โรงเรียนบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส
เท่าเทียมกันทั้งครูเพศชาย และเพศหญิง ทั้งด้าน
ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ
ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
สัญญา ปัจจุริยะ (๒๕๕๔: ๗๕) ได้ศึกษาปัจจัย
จูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถาบัน
อาชีวศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครูชาย
และครูหญิง ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการ

ปฏิบัติของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา จังหวัด
หนองคาย โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

(๒) ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานด้วยความยุติธรรม
โปร่งใส เท่าเทียมกันทั้งครูเพศชาย และเพศ
หญิง ทั้งด้านนโยบายและการบริหารองค์การ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน
เงินเดือนและผลประโยชน์สอดคล้องกับงานวิจัย
ของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (๒๕๕๕:๕๔) ได้ศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี พบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต
๑๘ จังหวัดชลบุรี ในปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม
เพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ

๒) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน
สาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ จำแนกระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

(๑) ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัด
มหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุนให้บุคลากร
ทุกคนมีโอกาสได้เพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรง
และทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
แววรีย์ พุทธประเสริฐ (๒๕๕๙: ๕๔) ได้ศึกษา
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เทศบาลแหลมฉบัง ๒ (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พระ
ประภา) สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัด
ชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง ๒ (มูลนิธิไต้ล้ง-
เซ็ง พระประภา) สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕



(๒) ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรารัตน์ นิยมไทย (๒๕๕๖ :๕๗) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏผลดังนี้

(๑) ปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ทุกระดับมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าของอาชีพ มีการพัฒนาอบรมบุคลากรอยู่เสมอในด้านการทำงาน มีการกำกับดูแล การนิเทศอยู่ตลอดเวลาจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลรัตน์ มีผดุง (๒๕๕๐: ๖๘-๖๙) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต ๑ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต ๑ ประสบการณ์มาก

และประสบการณ์น้อย ในปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

(๒) ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เท่าเทียมกันทุกคน ทุกระดับ ทั้งด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์

๓. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร กาบขุนทด (๒๕๕๑: ๑๐๙) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

๑) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการแสดงตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูมีความรักในโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในโรงเรียน และพร้อมที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ ฝอยหิรัญ (๒๕๕๘: ๘๕-๘๖) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของครูโรงเรียน ด้าน



การแสดงตนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒ จำแนกตามรายชื่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจให้ครูรับผิดชอบงานอย่างมีอิสระทำให้ครูมีความตั้งใจทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนมีการประเมินจากองค์การภายนอก ครูจึงปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของดร.ณิปุเต๊ะ (๒๕๕๔:๖๕-๖๖) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมป็น จังหวัดปัตตานี พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมป็น จังหวัดปัตตานี ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๓) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความภักดีต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของครู มีความรัก ความอบอุ่น ทั้งมอบความเจริญก้าวหน้าในชีวิตให้ครู ครูมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูจึงคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ และระลึกอยู่เสมอว่าตนเองเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธภา กมลบุญกุล (๒๕๕๓: ๗๔-๗๕) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อ

องค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ พบว่า ความผูกพันด้านความภักดีต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๔. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานผลปรากฏดังนี้

๑) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เท่าเทียมกันทั้งครูเพศชาย และเพศหญิง ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ

๒) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม และสนับสนุนการครูและบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ครูนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของอานะ อยู่ทรัพย์ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑ จำแนกตามระดับ



การศึกษา ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรมในการกระจายอำนาจ ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธิดา ชูชวง (๒๕๕๖: ๕๗-๕๘) ได้ศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุนส่งเสริมผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีให้ได้รับการยกย่อง ให้รางวัล ประกาศนียบัตร มีการจัดสวัสดิการให้บุตรหลานได้คัดเลือกศึกษาต่อในโรงเรียน เพื่อให้หลักการและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนจึงมีการ

พัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ให้สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๖. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานครปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจัดสภาพความพร้อมด้านต่างๆ ในการทำงานให้เหมาะสม เมื่อครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านการแสดงตน

๒. ควรศึกษาวิจัยแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

๓. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยวิจัยเชิงคุณภาพของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ มีผดุง. (๒๕๕๐). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต ๑. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยา เทพกัน. (๒๕๕๓). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (๒๕๕๕). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรังกร สมรรถจันทร์. (๒๕๕๐). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๑. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (๒๕๕๕). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดรุณี ปู่เต๊ะ. (๒๕๕๔). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมบอน จังหวัดปัตตานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงภา ศรีนันทวงศ์. (๒๕๕๘). โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงพร กาบขุนทด. (๒๕๕๑). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรารัตน์ นิยมไทย. (๒๕๕๖). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (๒๕๕๔). แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (๒๕๕๗). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๕. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ยุพดี มนตรีดีโลก. (๒๕๕๗). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (๒๕๕๔). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธิการ ชูยชวง. (๒๕๕๖). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (๒๕๕๕). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รำพึง สุภราศรี. (๒๕๕๔). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา ๑๑ (มัธยมศึกษาพัทยา) จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แววรีย์ พุทประเสริฐ. (๒๕๕๙). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง ๒ (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พระประภา) สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัญญา ปัจสุริยะ. (๒๕๕๔). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษา จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สนธยา บุตรวาระ. (๒๕๕๖). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดาร์ตน์ วสุพลวิรุฬห์. (๒๕๕๕). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกกระบบการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (๒๕๕๘). การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๒. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธภา กมลนุกูล. (๒๕๕๓). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม. (๒๕๕๖). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อานะ อยู่ทรัพย์. (๒๕๕๔). การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๑. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.



- อเนก บุญสัมพันธ์กิจ. (๒๕๕๑). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (๒๕๕๗). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ (จันทบุรี-ตราด)**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Buchanan II. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(1) 533-546.
- Herzberg, F. F. (1968). **Work and the nature of man**. New York: John Wiley & Son.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1990). Determining size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement**, 30(3), 608-611.
- Robbins, S. P. (1994). **Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications**. (6th ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.