



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประดัดพร โคตทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มกราคม 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ ประดับพร โคตทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ)  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ)  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)  
วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวรดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัลยวัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียด คัดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ในการวิจัย และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทักษะ ข้อคิด ตลอดจนระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาและดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ

ขอขอกราบขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และคณะครู อาจารย์ โรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ฝ่ายประถม และ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและอนุเคราะห์ในการเก็บ แบบสอบถามการวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประยูร คุณแม่พนม โศตทอง น้องชาย ญาติพี่น้อง ทุกท่าน คุณสรลาลี คุณนครินทร์ เบญจกุล ที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกด้าน แก่ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่ บุษภารี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

ประดับพร โศตทอง

55910381: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
 คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
 ประดับพร โคตทอง: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
 ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ  
 (THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB MOTIVATION AND ORGANIZATION  
 COMMITMENT OF TEACHERS OF DEMONSTRATION SCHOOLS IN  
 BANGKOKMETROPOLIS UNDER THE STATE UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุม  
 วิทยานิพนธ์: การดี อนันต์นารี, กศ.ด., เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, กศ.ด. 179 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู  
 และความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ  
 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
 แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพัน  
 ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง  
 ได้แก่ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 186 คน โดยการสุ่ม  
 แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )  
 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าร้อยละ (Percentage) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การวิเคราะห์  
 ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's  
 method) ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation) การวิเคราะห์  
 การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
 แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย  
 ของรัฐ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
 สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค่าจูงใจจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์  
 ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันต่อองค์การของครูสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความรับผิดชอบ ( $X_{14}$ ) การปกครองบังคับบัญชา ( $X_{22}$ ) ลักษณะของงาน ( $X_{13}$ ) และสภาพการทำงาน ( $X_{24}$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาพรวมได้ร้อยละ 40.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนรูปแบบของสมการการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

55910381: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION/ ORGANIZATION COMMITMENT/ DEMONSTRATION  
SCHOOLS BANGKOK METROPOLIS AMPHOEKAENG HANG MAEO  
UNDER THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA 1

PRADUBPORN KOTETONG: THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB  
MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS OF  
DEMONSTRATION SCHOOLS IN BANGKOK METROPOLIS UNDER THE STATE  
UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D.,  
CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D. 179 P. 2018.

The purposes of this research were to study and compare the job motivation and organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university classified by gender, educational qualification, and work experience. The research studied the relationship between job motivation and organization commitment in order to make an equation to forecast the organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university. The research sample was 186 teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university. The research sample was chosen by Stratified random sampling. The data analysis were Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation ( $SD$ ), Percentage, One – way ANOVA, Multiple comparison test (Scheffe's method), Pearson's Simple Correlation, Multiple Regression Analysis, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results were:

1. The job motivation of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university was at a high level.
2. The comparison of the job motivation of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university classified by gender in overall was no statistically significant difference. Classified by educational qualification and work experience

in overall was statistically significant different at .05 level. The Hygiene factors classified by gender, educational qualification, and work experience in overall was no statistically significant.

3. The organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university was at a high level in overall and individual aspects.

4. The comparison of the organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university in overall classified by gender, educational qualification, and work experience was statically significant different at .05 level.

5. The job motivation and organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university had positive relationship in overall at a high level with the level of .01 statically significant different.

6. The job motivation of the teachers impacts the organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university with .01 statistically significant different.

7. Responsibility ( $X_{14}$ ) Supervision ( $X_{22}$ ) The work itself ( $X_{13}$ ) and Work conditions ( $X_{24}$ ) can predict the organization commitment of the teachers of Demonstration Schools in Bangkok metropolis under the state university in overall as 40.40 percentage with the statistically significant different at .05 level. The raw score forecasting can be written as the following;

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

Or standard forecasting

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

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบความคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ประวัติโรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร.....	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	29
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย .....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	57
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก.....	149
ภาคผนวก ข.....	152
ภาคผนวก ค.....	175
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	179

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำแนกตามเพศ.....	55
2	จำนวนร้อยละของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	65
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน.....	67
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	68
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ.....	69
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน.....	70
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	71
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า.....	72
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร.....	73
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	74
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	74
11	75
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงาน.....	75
12	76
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์.....	76
13	77
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	77
14	78
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	78
15	80
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
16	81
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
17	83
แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	83
18	84
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน.....	84
19	86
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานปัจจัยจูงใจ โดยรวม.....	86

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	88
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ.....	88
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	89
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า.....	90
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน.....	90
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ด้านการแสดงตน.....	91
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร.....	92
27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ ด้านความภักดีต่อองค์กร.....	93
28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ..... 96
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 97
31	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 98
32	ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย ของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 99
33	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน..... 100
34	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ความความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยรวม..... 101
35	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ความความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์การ..... 102
36	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ความความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้านความภักดีต่อองค์การ..... 103
37	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ..... 103
38	แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร..... 105
39	ค่า <i>Tolerance</i> และค่า <i>VIF</i> ของตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงานของครู..... 106

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40	107
<p>อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัย            จูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต            ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....</p>	
41	108
<p>แสดงความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต            ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....</p>	
42	108
<p>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์            ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นตัวแปร            พยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต            ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้.....</p>	
43	109
<p>แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง            ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู            โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....</p>	
44	106
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต            ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....</p>	
45	176
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต            ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....</p>	
46	178
<p>อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัย            จูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต            ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....</p>	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
49	แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....
50	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....
56	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2574) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ทิศทางในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ในการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้

มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้า เนื่องจาก การยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการสู่การใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมยังดำเนินการได้น้อย ทำให้ฐานการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการมีผลิตภาพการผลิตต่ำประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหา คุณภาพในเกือบทุกด้านที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะ และบริการสาธารณสุข สังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำสูงก่อให้เกิดความแตกแยก (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 1)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งการพัฒนาประเทศจะเป็นไปได้ด้วยดีก็ขึ้นอยู่กับ การจัดการศึกษาของชาติ ในโลกปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนสู่ยุคสังคมการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2545) มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง การรื้อระบบ โลกใหม่ทั้งการเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบต่อสังคมไทยอย่างมาก แต่รูปแบบและโครงสร้างของการบริหารการศึกษา ซึ่งยังคงไม่เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก จนส่งผลกระทบ โดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปฎิรูปการศึกษา และการบังคับใช้กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560, หน้า 1)

ความผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรม ต่อองค์กรในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงาน ในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Robbins, 1994, p. 178) ผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (Affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (Buchanan, 1974, pp. 533-546) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรังรัก สมรรถจันทร์ ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านลักษณะงานมีระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม และในรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบายและโครงสร้างขององค์กร (จิรังรัก สมรรถจันทร์, 2550) แรงจูงใจเป็นกระบวนการ กระตุ้นพฤติกรรมบุคคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัย แห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายาม อย่างเต็มความสามารถ องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการ นับตั้งแต่บทบาทผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือ พลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มุ่งที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคคลากรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์ธานี, 2557, หน้า 112) แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร แรงจูงใจเป็นฐาน และปัจจัย ของระดับความทุ่มเทของบุคคลากรในการทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลา ที่บุคคลากรใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าบุคคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่น ที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของตัวบุคคลและความเจริญก้าวหน้า ขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพต่ำ มีการขาดงาน และลาออกจากงานบ่อย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550)

โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ บุคคลากรครู ระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 348 คน ครูมีภาระงานมาก นอกจากงานสอนแล้วยังมีงานอื่น

ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีการขอย้าย ขาดอัตรากำลังครู มีปัญหาการบริหารงาน คือ ผู้บริหารมีอำนาจไม่เต็มที่ มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง (ดวงนภา ศรีนนท์ทวงศ์, 2548) ภาระงานของครูโรงเรียนสาธิตค่อนข้างสูง เนื่องจากต้องรับภาระงานสอนทั้งทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาขั้นอุดมศึกษา เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ฝ่ายประถม, 2555, หน้า 110) เพื่อเป็นการชำระรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน เพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550, หน้า 210)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูให้มีมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
6. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

7. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับใด
4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
5. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
6. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือไม่ อย่างไร
7. แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
5. แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

## กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1968) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
  - 2) การได้รับการยอมรับ
  - 3) ลักษณะของงาน
  - 4) ความรับผิดชอบ
  - 5) ความก้าวหน้า
- ปัจจัยค่าจูง 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารองค์กร 2) การปกครอง บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและผลประโยชน์

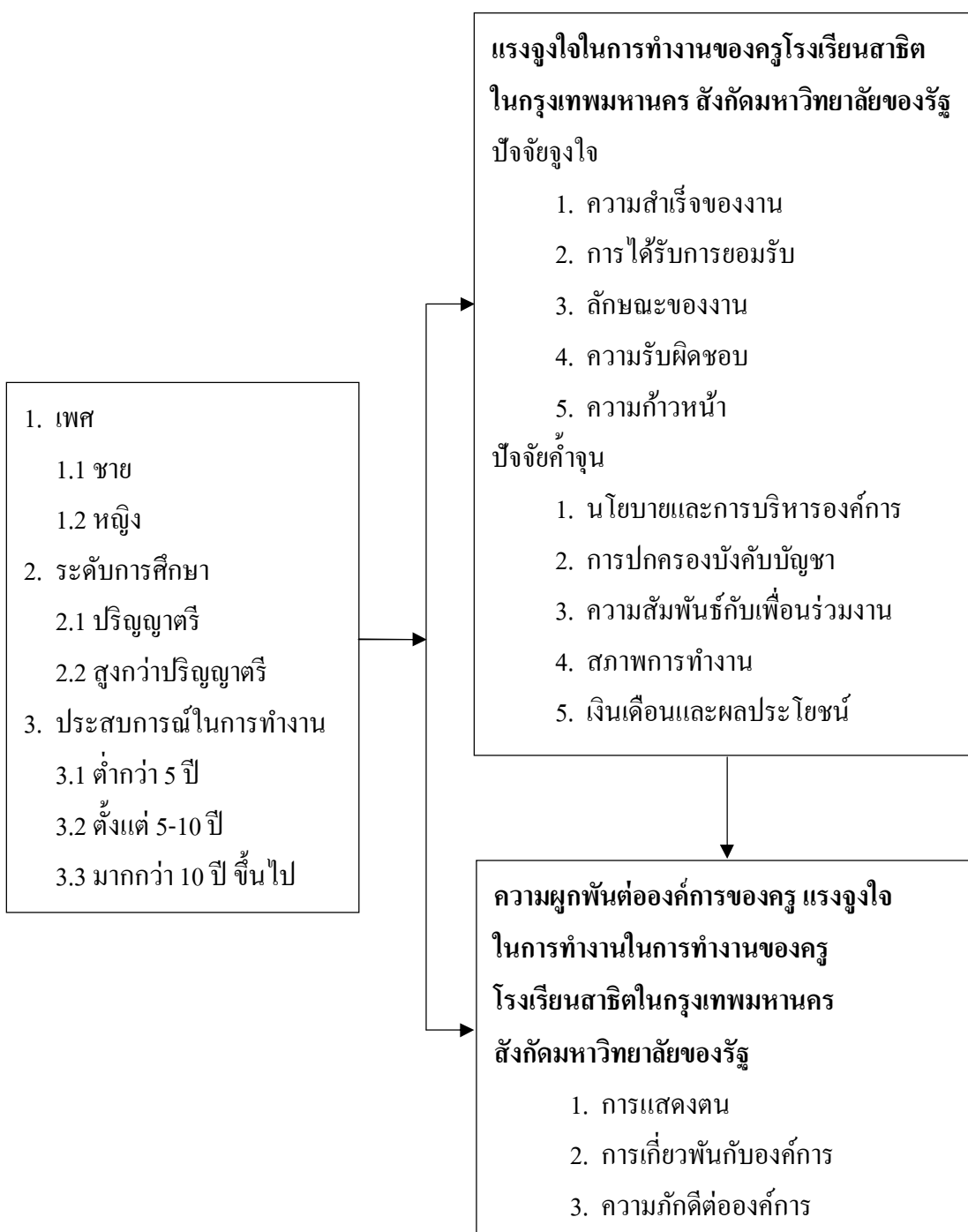
ส่วนความผูกพันต่อองค์กรได้ใช้แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974 , pp. 533-546) 3 ประการ คือ 1) การแสดงตน (Identification) 2) การเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการ นับตั้งแต่บทบาทผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มุ่งที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550)

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การธำรงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ทราบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ผลของการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไขแรงจูงใจในการทำงานของครู และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูให้มากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor theory) (Herzberg, 1968) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารองค์กร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและผลประโยชน์ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรได้ใช้แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974 , pp. 533-546) 3 ประการ คือ 1) การแสดงตน (Identification) 2) การเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากรที่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษาโรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง จำนวน 348 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1990,



pp. 608-611) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดเพศเป็นเกณฑ์การสุ่ม

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 3.1.1 เพศ

###### 3.1.1.1 ชาย

###### 3.1.1.2 หญิง

##### 3.1.2 ระดับการศึกษา

###### 3.1.2.1 ปริญญาตรี

###### 3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

###### 3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

###### 3.1.3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี

###### 3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ

##### 3.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

###### 3.2.1.1.1 ความสำเร็จของงาน

###### 3.2.1.1.2 การได้รับการยอมรับ

###### 3.2.1.1.3 ลักษณะของงาน

###### 3.2.1.1.4 ความรับผิดชอบ

###### 3.2.1.1.5 ความก้าวหน้า

##### 3.1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

###### 3.1.1.2.1 นโยบายและการบริหารองค์การ

###### 3.1.1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

###### 3.1.1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

###### 3.1.1.2.4 สภาพการทำงาน

###### 3.1.1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ

3.2.2.1 การแสดงตน

3.2.2.2 การเกี่ยวข้องกับองค์กร

3.2.2.3 ความภักดีต่อองค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนงาน มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไปของสามารภวัดได้ใน 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกของครูที่มีความเชื่อ ความศรัทธาในโรงเรียนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงาน ท่วมเทในบทบาทของตน ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร เสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ยาวนานที่สุด มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและผูกติดกับองค์กร การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นครูในโรงเรียนต่อไป

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน มีแรงผลักดัน หรือกระบวนการกระตุ้นให้ใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจในทางบวก เป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตนเองเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำอยู่ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานต่างๆได้ โดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่น่าพอใจของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน

2.1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระงานการทำงานที่บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ เป็นงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนจบ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงมีอิสระในการทำงาน

2.1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ความไว้วางใจ การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับในความสามารถในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่การงาน และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานสำเร็จ

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ทำงานและรับผิดชอบในงานที่สำคัญ การได้ทำงานที่รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ และตรงตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดของแผนงาน มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การเพิ่มขึ้นของรายได้ การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้เข้ารับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพ มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหารองค์การ หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน แนวทางในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมาย และแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม นโยบายการบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และชัดเจน

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ ในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผน และลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการดูแล มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำ ทางวิชาการ เทคนิคการสอนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีความสนิท หรือความรู้สึกที่มีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของโรงเรียน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน บรรยากาศ ในการทำงานไม่ตึงเครียด มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและปรึกษาหารือกัน

2.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารสำนักงาน มีความเหมาะสม สะดวกสบาย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวก ในการใช้งาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่นที่คิของโรงเรียนที่ดี

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ หมายถึง เงินรายได้ที่ครูในโรงเรียนได้รับ จากทางมหาวิทยาลัยที่สังกัด เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับประจำจากการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

3. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นผู้สอนในระดับประถมศึกษา โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. เพศ หมายถึง สถานะที่แสดงถึงเพศของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

5. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่จบการศึกษาของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งเป็น

5.1 ปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานสอนของโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ

- 6.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน ต่ำกว่า 5 ปี
- 6.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน ตั้งแต่ 5-10 ปี
- 6.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสาธิต  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน มากกว่า 10 ปี  
ขึ้นไป

7. โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่กำกับดูแล  
โดยมหาวิทยาลัยของรัฐ ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 3 แห่ง  
คือ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา  
โรงเรียนสาธิตมีทั้งหมด 63 แห่ง แบ่งเป็น โรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ/  
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โรงเรียนสาธิต  
ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน  
ในการวิจัยฉบับนี้เลือกเฉพาะโรงเรียนเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ระดับประถมศึกษา  
3 แห่ง เพราะต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของครู เนื่องด้วยโรงเรียนสาธิตทั้ง 3 แห่งนี้ เป็นโรงเรียนสาธิตที่มีจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือก  
เข้าศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 สูงสุด 3 อันดับแรก

8. มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนด้านวิชาการ และ  
วิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตรอนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตร  
บัณฑิต แก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัยต่าง ๆ ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง  
ศิลปวัฒนธรรมของชาติที่มีการกำกับ ดูแล และสนับสนุนจากรัฐ และเป็นมหาวิทยาลัยที่มี  
โรงเรียนสาธิตในสังกัด ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงตามลำดับเนื้อหา ดังนี้

1. ประวัติโรงเรียน โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ประวัติโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงเรียนสาธิต คือ โรงเรียนประถมและมัธยมในกำกับของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสถานฝึกปฏิบัติการทางการศึกษา และเป็นสถานที่ฝึกการปฏิบัติงานของนักศึกษา หรือเด็กฝึกงาน เพื่อที่จะเป็นคุณครูในอนาคตหรือเพื่อใช้เป็นสถานที่ศึกษาวิจัยงานต่าง ๆ สำหรับโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยนั้น จะเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นภายใต้การดูแลของคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสถานฝึกปฏิบัติการทางการศึกษา และเป็นสถานที่ฝึกการปฏิบัติงานของคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ก่อนที่นิสิตนักศึกษา จะสำเร็จการศึกษา การสังเกตการณ์ในห้องเรียนอาจสังเกตการณ์ได้โดยอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อประเมินคุณครูหรือนักเรียนด้วยกระจกหรือกล้องต่าง ๆ ที่ถูกซ่อนไว้โดยที่ไม่ให้นักเรียนรู้ว่าอยู่จุดไหน แต่สำหรับโรงเรียนสาธิตในปัจจุบันเกือบทั้งหมดได้มีการเปลี่ยนจากกระจกมาเป็นกล้องวงจรปิดแล้ว แต่ต่างจากโรงเรียนอื่นโดยกล้องวงจรปิดที่ติดตั้งนั้นนักเรียนจะไม่สามารถรู้ได้ว่า กล้องวงจรปิดถูกติดตั้งไว้ที่จุดไหนบ้าง โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 3 แห่ง ดังนี้

#### โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม (Chulalongkorn University Demonstration Elementary School)

โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 มีประวัติการก่อตั้งโรงเรียนสืบเนื่องมาจาก

โรงเรียนมัธยมหอวัง ซึ่งเป็นโรงเรียนสาธิตสังกัดแผนกวิชาครุศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นโรงเรียนที่สร้างขึ้นเพื่อการฝึกหัดครู ชั้นประโยคครูมัธยม ครั้นต่อมาโรงเรียนมัธยมหอวังได้เปลี่ยนรูปงาน เป็นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยแผนกวิชาครุศาสตร์ จึงไม่มีโรงเรียนสำหรับฝึกหัดครู เป็นระยะเวลาประมาณ 15 ปี เมื่อแผนกวิชาครุศาสตร์ขยายงานเป็นคณะครุศาสตร์ โดยมี ศาสตราจารย์พูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา เป็นคณบดี ท่านได้เล็งเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งโรงเรียนสาธิต เพื่อการฝึกหัดครู ชั้นปริญญาขึ้นแทนโรงเรียนมัธยมหอวัง จึงได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนขึ้น โดยให้ชื่อว่า โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทำพิธีเปิดป้ายชื่อโรงเรียน เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2501

### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาที่สามารถใช้เป็น แหล่งเรียนรู้ อ่างอิง ในด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มุ่งพัฒนาวิชาการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ทางศาสตร์การศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียน นิสิต ครูประจำการให้มีคุณภาพ และคุณค่าต่อสังคม

### **ปรัชญา (Philosophy)**

ความรู้ คู่คุณธรรม

### **พันธกิจ (Missions)**

1. เป็นแหล่งการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะครุศาสตร์
2. จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งด้านความรู้และคุณธรรม

จนเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา และเผยแพร่สู่วงการศึกษาระดับประเทศ
4. มีส่วนร่วมในการยกระดับการศึกษาของชาติ ด้วยการพัฒนาระบบบริหารจัดการ โรงเรียน พัฒนาครูประจำการ และการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั่วประเทศ
5. ทะนุบำรุงและสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ

### **ปณิธาน (Determination)**

โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะธำรงรักษามาตรฐานการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมุ่งบุกเบิกแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ สาธิตการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้บริการศาสตร์ทางการศึกษาแก่สังคม ตลอดจนทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

## นโยบาย (Policy)

โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม มีหลักการที่จะสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนานักเรียน และบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลัก ความรู้ คู่คุณธรรม

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนมีดังนี้

1. เพื่อเป็นหน่วยการปฏิบัติงานในด้านวิชาการของคณะครุศาสตร์
2. เพื่อเป็นสถานศึกษา วิจัย ทดลอง ค้นคว้าหาความรู้ และแนวปฏิบัติเพื่อปรับปรุง ให้วิชาครุศาสตร์ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแหล่งวิทยากรทางการจัดและดำเนินการศึกษาศึกษาการเรียนการสอน ในระดับต่าง ๆ ให้แก่สถาบันการศึกษาโดยเน้นทั้งด้านวิชาการ และปลูกฝังคุณธรรม
4. เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้หลักการและวัตถุประสงค์ ดังกล่าวข้างต้นบรรลุเป้าหมาย

โรงเรียนจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนวิทยฐานะ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งการจัดสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งเน้นความมีคุณธรรม และคำนึงถึงความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
2. การพัฒนาวิชาการ ส่งเสริม และสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการศึกษา วิจัย ค้นคว้า ทดลอง เพื่อแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา รวมไปถึงการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom action research) โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้เหมาะสม กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
3. การพัฒนากิจการนักเรียน ดำเนินการด้านกิจการนักเรียนด้วยรูปแบบที่เป็นระบบ ครบวงจร ตั้งแต่การสำรวจปัญหา วางแผน จัดกิจกรรมอบรม ปรับพฤติกรรม ตลอดจนการติดตาม ประเมินผล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ การปลูกฝังคุณลักษณะ กิริยามารยาทที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของไทย รวมทั้งการจัดหาทุนและความช่วยเหลือ ด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนที่ควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ
4. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย โดยใช้ฐานข้อมูลเดียว สามารถบริการได้ทั่วไป ทุกที่ และทุกเวลา



5. การบริหารการเงิน ธุรการ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน จัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ติดตามกำกับดูแล และพัฒนาระบบการทำงานด้านสารบรรณ ธุรการ การเงิน รวมไปถึงการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และให้บริการด้านการอำนวยความสะดวก อันเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีงาม และความคล่องตัวให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

6. การประสานสัมพันธ์กับคณะครุศาสตร์ หน่วยงานราชการและองค์กรเอกชน สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยงานของราชการ และเอกชน โดยเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ งานวิจัย และทดลองค้นคว้าหาความรู้ด้านการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งบริหารจัดการด้านการศึกษามีคุณภาพ

7. การบริการสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง เสริมสร้างความเข้าใจ แสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนและให้บริการในด้านวิชาการแก่เพื่อนครุร่วมวิชาชีพสถาบันการศึกษานักการศึกษา องค์กร ชุมชนต่างๆ รวมทั้งนักเรียนและผู้ปกครอง

#### โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ฝ่ายประถม

#### (Srinakharinwirot University: Prasarnmit Demonstration School (Elementary))

กรมสามัญศึกษา (เดิม) ชื่อที่ดินเนื้อที่ประมาณ 9 ไร่ เหมาะที่จัดตั้งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เขียนแผนผังวางรูปโรงเรียนขึ้น และได้ให้ นายพิณ สินธุเสก เป็นสถาปนิกออกแบบก่อสร้างลงมือก่อสร้าง เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2493 กรมสามัญศึกษา (เดิม) และกรมสามัญศึกษา (ใหม่) จึงได้ใช้งบประมาณก่อสร้างเป็นงวด ๆ เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร ได้รับสถาปนาเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา จัดสอนวิชาการศึกษาแขนงต่าง ๆ รวมทั้งแขนงประถมศึกษาด้วย กระทรวงศึกษาธิการจึงได้โอนอาคารที่ก่อสร้างค้างอยู่ให้วิทยาลัยวิชาการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งโรงเรียน ดังนี้

1. เป็นส่วนหนึ่งของโครงการฝึกหัดครูของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งนิสิตจะได้ใช้เป็นที่พักผ่อน การสอน และการจัดโรงเรียนส่วนร่วมการปฏิบัติงานและฝึกสอน
2. เป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับความเจริญเติบโตของเด็กและทดสอบหลักวิชาการประถมศึกษาของวิทยาลัยวิชาการศึกษา
3. เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่จะต้องจัดให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อนักการศึกษาจะได้ดูเป็นแบบอย่างนำไปประกอบพิจารณา ปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

### **ปรัชญา (Philosophy)**

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม

### **เอกลักษณ์ (Symbol)**

เป็น โรงเรียนพัฒนาความคิด

### **อัตลักษณ์ (Identity)**

กล้าคิด กล้าแสดงออก อย่างมีวัฒนธรรม

### **ปณิธาน/ ค่านิยมหลัก (Determination/ Core values)**

คุณธรรมนำปัญญา ก้าวหน้ากล้าคิด มีจิตสาธารณะ รักษาวัฒนธรรม

### **พันธกิจ (Missions)**

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นต้นแบบทางการศึกษาตามมาตรฐานสากล
2. สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกมิติ
3. บริการสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. พัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
5. พัฒนาศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สามารถผลิตครูมืออาชีพ

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา

### **(Kasetsart University Laboratory School Center For Educational Research And Development)**

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา บางเขน ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2514 ซึ่งเป็นวันที่หม่อมเจ้าจักรพันธ์ เพ็ญศิริ องคมนตรีบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีหนังสือถึงกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งว่า คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พร้อมที่จะดำเนินการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ “เพื่อใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานทางการฝึกหัดครูระดับปริญญาของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ เป็นสถานที่ศึกษา วิจัย ทดลอง ค้นคว้าวิชาทาง ด้านการศึกษา ตลอดจนเป็นสถาบันให้การศึกษาดุริยางค์ ละคร ศิลปกรรม กุฎิบุตร กุฎิดิชา ตามระดับความสามารถ สติปัญญา ความถนัดและความสนใจ”

### **ปรัชญา (Philosophy)**

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา เป็นสถาบัน ที่ให้การศึกษาดุริยางค์ ละคร ศิลปกรรม กุฎิบุตร กุฎิดิชา ให้พร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา พัฒนานักเรียนให้มีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม

มีทักษะชีวิต และความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพแห่งตน มีจิตสำนึกในหน้าที่นำ  
ประสบการณ์มาแก้ไขปัญหา ที่เผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อความสุข ความสงบ และประโยชน์  
ของส่วนรวมเป็นสำคัญตามวิถีประชาธิปไตยบนพื้นฐานของความเป็นไทยอย่างมั่นคง

### การจัดการเรียนรู้

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา  
จัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภายใต้กรอบของหลักสูตร  
ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ แต่ปรับรายละเอียดบางส่วนให้เป็น หลักสูตรท้องถิ่นที่ทันสมัย  
เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และความต้องการของประชาคมของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรม  
สนทนาภาษาอังกฤษในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 และเริ่มเรียนภาษาอังกฤษในชั้นประถมศึกษา  
ปีที่ 3 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีชั่วโมงสนทนาภาษาอังกฤษกับอาจารย์เจ้าของภาษาโดยตรง  
ส่งเสริมให้นักเรียนเลือกเรียนอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ พร้อมทั้งจัดกิจกรรม  
เสริมหลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถและประสบการณ์อย่างระบบต่อเนื่องสอดคล้องกัน  
เช่น กิจกรรมศึกษานอกสถานที่ การเชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น การประกวดแข่งขันทางวิชาการ  
ในกลุ่มสามารถการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดนิทรรศการ ฯลฯ

นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรวิชาต่าง ๆ แล้ว โรงเรียนยังมีกิจกรรม  
พัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดโครงการและกิจกรรมที่หลากหลายตามบริบทของโรงเรียน เพื่อส่งเสริม  
ศักยภาพ และพัฒนานักเรียนด้วยการดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ประจำชั้น และ  
อาจารย์ที่ปรึกษาเช่น กิจกรรมสนทนายามเช้า กิจกรรมพัฒนาตน โครงการส่งเสริมความถนัด  
ความสามารถ และความสนใจพิเศษ โครงการพัฒนากีฬา โครงการพัฒนาดนตรีและนาฏศิลป์  
โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โครงการค่ายจริยธรรมสาธิตเกษตร โครงการกิจกรรม  
เพื่อส่วนรวมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ชมรมทูบีนัมเบอร์วัน ชมรมอินเตอร์แรคท์ ชมรม  
สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ชมรมถ่ายภาพสาธิตเกษตร ชมรมภาพยนตร์ ชมรมวิชาการนักเรียน  
สาธิตเกษตร ชมรมเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ชมรมพัฒนาความเป็นผู้นำสาธิตเกษตร โครงการ  
ค่ายพักแรม โครงการแลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม และการกีฬากับต่างประเทศ ในประเทศ  
ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และอังกฤษ รวม 8 โครงการ โครงการเรียนภาษาอังกฤษแบบเข้มในประเทศ  
สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และจีน รวม 4 โครงการ ฯลฯ ด้วยนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นผู้เรียน  
เป็นสำคัญ ดังนั้น นอกจากจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนปกติทั่วไปแล้ว โรงเรียนยังคำนึงถึง  
นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้มีโอกาสได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โรงเรียนจึงได้จัด  
หลักสูตรการศึกษาพิเศษแก่นักเรียนที่มีภาวะสมาธิสั้น บกพร่องทางการเรียนรู้ มีปัญหาพฤติกรรม  
และอารมณ์ ภาวะออทิซึม

### การขยายโอกาสทางการศึกษา

นอกจากนี้ โรงเรียนยังจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐที่มุ่งสู่ความเป็นสากลในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยการขยายโอกาสในการพัฒนาความสามารถของเด็กไทย เพื่อให้ภาษาต่างประเทศให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ตามความเหมาะสมกับโรงเรียน คือ การจัดการศึกษา โครงการศึกษานานาชาติ และโครงการการศึกษาพหุภาษา

โครงการศึกษานานาชาติ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2537 จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในทุกวิชาโดยอาจารย์เจ้าของภาษาทั้งนี้กำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องเรียนวิชาภาษาไทย วัฒนธรรมไทยกับอาจารย์คนไทย ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรส่งเสริมคุณค่าความเป็นไทยร่วมกับนักเรียนหลักสูตรปกติอย่างสม่ำเสมอ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การบริหารงานและการรับนักเรียนแยกจากหลักสูตรปกติ สถานที่เรียนตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกับ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)

โครงการการศึกษาพหุภาษา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลและขยายโอกาสทางการศึกษาไปยังภาคตะวันออกของประเทศ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ และฝึกทักษะภาษาต่างประเทศกับอาจารย์เจ้าของภาษา โดยเรียนภาษาอังกฤษตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และภาษาจีนหรือญี่ปุ่น ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 การบริหารและการรับนักเรียนแยกจากหลักสูตรปกติ สถานที่ตั้งอยู่ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 80 กิโลเมตร

### ความร่วมมือทางวิชาการ

นอกจากการจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียน และการฝึกปฏิบัติงานครูแก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์แล้ว โรงเรียนยังได้จัดโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันภายในประเทศหลายโครงการ เช่น โครงการความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดแพร่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดสกลนคร ฯลฯ ตลอดจนการให้บริการการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานแก่ผู้มาเยี่ยมชมจากสถาบันทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการจัดวิทยากรถ่ายทอดความรู้แก่หน่วยงานต่าง ๆ

### วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา เป็นต้นแบบวิชาชีพครู สร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนานักเรียนให้เป็นพลโลกที่มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเป็นไทยและสามารถแข่งขันในสังคมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้อย่างยั่งยืน

### พันธกิจ (Missions)

สร้างนักเรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุคชน ประชาชาติ และสังคมโลก วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จัดประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่มีมาตรฐาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ให้บริการและความร่วมมือทางวิชาการแก่สังคม บริหารทรัพยากรโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมาย (Goals)

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเป็นเลิศ ได้มาตรฐานสากลเป็นต้นแบบและพัฒนาศักยภาพสูงสุดของนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ผู้ชีวิต จิตมั่นคง ดำรงคุณธรรม

### อัตลักษณ์ (Identity)

รอบรู้ ผู้ชีวิต จิตมั่นคง ดำรงคุณธรรม

### เอกลักษณ์ (Symbol)

มุ่งพัฒนานักเรียนทุกด้านให้เต็มตามศักยภาพแห่งตนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

วรูม (Vroom, 1964, p. 129) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคล โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ

กรูสกี (Grusky, 1966, p. 489) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ธรรมชาติของสัมพันธภาพของสมาชิกที่มีต่อสังคมโดยรวม

คุก และวอลล์ (Cook & Wall, 1966, p. 86) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นทัศนคติและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ

แคนเตอร์ (Kanter, 1968, p. 499) ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ความเต็มใจที่จะมอบพลังและความจงรักภักดี (Loyalty) ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวก และมุ่งที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (Affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et.al., 1974, pp. 603-609) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัว และการทุ่มเทให้กับองค์กร

แฟรงคลิน (Franklin, 1975, p. 153) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และจะเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

เมาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, p. 17) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กร

นอร์ทคราฟและนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 465-466) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง

โรบบินส์ (Robbins, 1994, p. 178) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อองค์กร ในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนงาน มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

คุก และวอลล์ (Cook & Wall, 1966, p. 86) ความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การแสดงตนต่อองค์กร
2. การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร
3. การภักดีต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) ได้กำหนดลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างจริงจังและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et.al., 1974, pp. 603-609) ความผูกพันต่อองค์กร จะต้องมี การแสดงออก 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p.442) ได้ศึกษาและวิเคราะห์

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม โดยได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 แนวคิดด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำในอดีต ถ้าบุคคลลงทุนลงแรงในองค์กร มีผลงานและไม่สามารถที่จะนำกลับคืนมาได้ บุคคลนั้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น แนวคิดของเบคเคอร์ (Becker, 1960, pp. 32-40) เสนอแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการลงทุนที่เสียอย่างหนึ่ง และได้เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี กล้าได้กล้าเสีย (Side-bet theory) อธิบายว่า การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร จะต้องลงทุน ลงแรงในหลายด้าน เช่น เวลา ความพยายาม เงิน ความรู้สึกต่าง ๆ ทุนเหล่านี้จะสูญเปล่าไป เมื่อออกจากองค์กร หรือไม่มีสิ่งใดมาทดแทนการลงทุนในองค์กรเดิมได้ ตราบใดที่บุคคล ยังยอมทุ่มเททุนเหล่านี้ เรียกว่า บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความผูกพัน ที่เรียกว่า ต่อเนื่อง (Continuance commitment)

2. ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเรียกว่า ความผูกพัน เชิงความรู้สึก (Affective commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันเดียวกับองค์กร และเป้าหมายขององค์กรตลอดจนปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย

มอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 17)

ประกอบไปด้วย คุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) องค์กรประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึง ปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้ได้ ประกอบอาชีพ 2) “ความผูกพัน” กับเพื่อนร่วมงาน 3) การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจ ในอาชีพ

นอร์ทคราฟและนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 465-466) ได้แบ่งองค์ประกอบ โดยทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อองค์การ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. การเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการทุ่มเทในบทบาทของตนเอง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจ และการผูกติดกับองค์การ ความยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อไปขององค์การ

สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1977, pp. 45-46) ได้เสนอแบบจำลอง ปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล (Influences) ต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกได้ เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) ได้เสนอ แนวความคิด ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม จึงพอสรุปเป็นแนวความคิดใหญ่ ๆ ได้ 3 แนวทาง คือ



1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม มุ่งในด้านการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่น ๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาหรือต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

#### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, pp. 445-470) ได้ศึกษา อิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กร กระบวนการบริหารองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดความนิยมต่ออาชีพและการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

เมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์กร (Structural characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1977, pp. 45-46) ได้เสนอ แบบจำลอง

ปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล (Influences) ต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะการทำงาน (Job characteristics) เช่น ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experiences) เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ได้ในการปฏิบัติงาน (Steers, 1977, pp. 45-46)

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตใจของบุคคลที่ยึดเหนี่ยวอยู่กับองค์กร 3 รูปแบบ ได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ความผูกพันทางด้านคงอยู่ (Continuance commitment) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานรับรู้ถึงการลงทุนในองค์กร แลกกับผลตอบแทนกับการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองยังได้กำไรจากการปฏิบัติงานในองค์กร ก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนอย่างแน่วแน่ให้กับองค์กร รู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ธรรมชาติของบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

#### **ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของบุชานัน (Buchanan)**

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มเทในบทบาทของตนเอง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจ และการผูกติดกับองค์กร ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อไปขององค์กร

จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดทฤษฎีของ บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) มาใช้ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร หมายถึง การทุ่มเทในบทบาทของตนเอง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร 3) ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและผูกติดกับองค์กร การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### **ความผูกพันต่อองค์กรของครู**

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนี้

#### **ด้านการแสดงตน**

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายว่า ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) ให้ความหมายว่า ความเชื่ออย่างจริงจัง และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et. al., 1974, pp. 603-609) ให้ความหมายว่า ความเชื่อ และยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร

เมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 17) ให้ความหมายว่า ความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

นอร์ทคราฟและนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 465-466) ได้ให้ความหมายว่า ความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกของครูที่มีความเชื่อ ความศรัทธาในองค์กร มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

### **ด้านการเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement)**

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง โดยการทุ่มเทในบทบาทของตนเอง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) ได้ให้ความหมายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามให้กับองค์กร

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et. al., 1974, pp. 603-609) ได้ให้ความหมายว่า ความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

เมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 17) ได้ให้ความหมายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 465-466) ได้ให้ความหมายว่า ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเกี่ยวพันกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงาน ทุ่มเทในบทบาทของตน ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร เสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### **ด้านความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)**

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดี โดยความรู้สึกทางใจและการผูกติดกับองค์กร ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อไปขององค์กร

สุรางค์ ลิ้มเจริญ (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุด มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าได้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 84) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคล และเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร ความเต็มใจขององค์กร อาจเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น ความภักดี ความจงรักภักดี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ขวัญ และกำลังใจ และความเข้มแข็ง

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150) ให้ความหมายว่า ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et. al., 1974, pp. 603-609) ได้ให้ความหมายว่า การยึดมั่นในองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์และสตีแยร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 17)

ให้ความหมายว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 465-466) ให้ความหมายว่า ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด มีความรู้สึกทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและผูกติดกับองค์กร การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นครูในองค์กรต่อไป

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 40) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drives) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 136) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

วิลาวรรณ รัตพิศาล (2550, หน้า 217) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างความสำเร็จแก่ตนเองและองค์กร

จันทรานี สวงนาม (2551, หน้า 202) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) กิดจากการจูงใจภายนอก

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 78) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ชร สุทรายุทธ (2551, หน้า 158) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ เร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากกระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดมุ่งหมายได้ จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลง

วรูม (Vroom, 1964) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุม หรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคล โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิว เราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีทางเลือกอื่น

เกลเลอร์แมน (Gellerman, 1968, p. 210) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้ความมุ่งมั่นนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายได้

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจเป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drives) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปให้สำเร็จสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคล

โบวี (Bovee, 1993) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการแสดงพฤติกรรม

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือ ความเข้มข้น ความมุ่งมั่น และความทันทนฟังแน้นของพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจ เป็นสาเหตุหลัก

คอมแจน (Domjan, 1996) อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กริฟฟิน (Griffin, 1996) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการ

พลอตนิค (Plotnik, 1996) กล่าวว่า การจูงใจจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันไป ตามเวลาที่เหมาะสม เป็นพลังที่ทำให้บุคคลลงมือทำสิ่งต่าง ๆ และใช้พลังเหล่านั้น เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ลูธานส์ (Luthans, 1992) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะต้องเกิดความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

ดาฟท์ (Daft, 2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในของตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

เดวิส และวิลสัน (Davis & Wilson, 2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปราศจากลำดับขั้นของการใช้อำนาจมาจากภายใน

สคิฟฟ์แมน และคานุก (Schiffman & Kanuk, 2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

เดอโนบิล (De Nobile, 2003) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ขอบเขตของผู้ร่วมงานหรือความรู้สึกที่เป็นไปในทางบวกเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย มีแรงผลักดัน หรือกระบวนการกระตุ้นให้ใช้ความสามารถมากขึ้นให้มีความพยายาม ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดความสำเร็จด้วยวิธีการต่างๆ

### **ความสำคัญของแรงจูงใจ**

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2549, หน้า 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานความยุ่งยาก

ทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอกเป็นรางวัลที่ได้รับ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น การให้รางวัล โบนัสพิเศษ

คีรีวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 166) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากร ในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่น เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของตัวบุคคลและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ถ้าหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพต่ำ มีการขาดงาน และลาออกจากงานบ่อย

ภารดี อนันต์นารี (2557, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนี้อาจเกิดจากภายใน หรือภายนอกก็ได้ 2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จตามความต้องการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ที่จะแสดงออกมาซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคคล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความผูกพันในองค์การ หากบุคคลขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานต่ำลง มีการขาดงาน ลางาน การลาออกจากงานได้

### ประเภทของแรงจูงใจ

ได้มีการจำแนกประเภทของแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป โดยยึดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 271-172) แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะแท้จริง ได้แก่

1. แรงจูงใจทางร่างกายหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motives) หรือแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ (Survival motives) เกิดขึ้นเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็น ตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ น้ำ อาหาร พักผ่อน ปราศจากโรค เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางสังคม (Social need) ที่เกิดจากบุคคลมีการเรียนรู้ หรือได้รับประสบการณ์มาก่อน เช่น การต้องการความรักการยอมรับ ความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการตำแหน่งและสถานะทางสังคม ฯลฯ



3. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง (The ego-integrative motive) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการที่จะเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรู้สึกลับถือตนเอง ความต้องการการสร้างสรรค์ ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ

4. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับจิตใต้สำนึก เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้เพราะเป็นกลไกทางจิตที่บุคคลเก็บกดสิ่งต่าง ๆ ไว้ในส่วนลึกของจิตใจหรือในระดับจิตไร้สำนึก

บีช (Beach, 1965) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือ แรงจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety reducing motivation) หรือ การจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot approach) การจูงใจในแง่บวกจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การชมเชย การยกย่อง การสรรเสริญ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือ การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงข้ามกัน คือ การขู่ การลงโทษ การติเตียน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1965) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ตามลักษณะกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย หรือความมุ่งหวังของการกระทำ ซึ่งแบ่งได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motives) เป็นความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจที่อยู่ภายในตนเองของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความเพียรพยายาม ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ชอบการแข่งขัน ชอบทำในสิ่งที่ยาก ๆ และท้าทาย ต้องการการเอาชนะสูง ไม่ค่อยยอมผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความทะเยอทะยานสูง มีความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ไว้สูง มีความเพียรพยายามไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motives) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อการยอมรับจากผู้อื่น ทำเพื่อความรัก มิตรภาพ การให้ผู้อื่นเคารพนับถือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้เข้าร่วมอยู่ในกลุ่ม การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะชอบทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบคงเส้นคงวา

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motives) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักมีความพึงพอใจ ถ้าตนเองมีอำนาจ สามารถมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดลอม พยายามที่จะควบคุมสิ่งที่จะมีอำนาจเหนือตน การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้อื่น

ทั้งทางตรงและทางอ้อม ความต้องการอำนาจนั้นมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง มักจะชอบถกเถียงโต้แย้งกับผู้อื่น ไม่นึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ ไม่ชอบทำงานเป็นทีม มักจะไม่พอใจเป็นอย่างยิ่งหากรู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

มอร์แกน และคิงส์ (Morgan & King, 1971) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อ แม่ พี่น้อง และคนในครอบครัว ความผูกพันกันนั้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสบายใจในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจะพยายามสร้างฐานะตนเองให้ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานของร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร พักผ่อน ปราศจากโรค
2. แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับนับถือ การเอาใจใส่จากผู้อื่น

### ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

#### ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับ คือ ทฤษฎีระดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำไปหาสูงสุด (Maslow, 1970) ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว ซึ่งจะเกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเอง ตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด

#### **ทฤษฎีอิอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G. Theory)**

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เสนอทฤษฎีอิอาร์จีว่าความต้องการของมนุษย์ (Clayton, 1972) มีดังนี้

1. ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence needs) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสรีระ และความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งปรากฏในทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กัน (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่มีความหมายในการติดต่อสัมพันธ์กัน และเป็นส่วนหนึ่งในสังคม

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นความต้องการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

#### **ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็กเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)**

แม็กเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้มีบทบาทช่วยพัฒนาแรงจูงใจ โดยแบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The need for power) บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจ เพื่อใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและควบคุมการทำงาน กล่าวโดยทั่วไปว่า แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำและอิทธิพล ซึ่งอาจสร้างขึ้นได้จากการสื่อสารสาธารณะ

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพันหรือความเกี่ยวข้อง (The need for affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากการยอมรับและความปรารถนาได้ แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกันพร้อมที่จะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นเพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จ ต้องการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีความเสี่ยง ใช้แนวทางในการทำงานที่เคยใช้ ได้ผลสำเร็จมาแล้ว ชอบการวิเคราะห์และการประเมินปัญหา ชอบสมมติบุคคลให้มี ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถทำงานได้ ชอบการทำงานที่มีข้อมูลย้อนกลับแบบเฉพาะ ที่มีความรวดเร็วฉับพลัน ชอบมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และ ชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

### **ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ของแม็กเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)**

ทฤษฎีของ ดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่พยายามอธิบายหรือผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน ซึ่งแม็กเกรเกอร์ ได้เขียนทฤษฎีขึ้น 2 ทฤษฎี จากการศึกษาของเขา เรียกว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor, 1960) คือ

ทฤษฎี X หัวหน้างานจะตั้งสมมติฐานว่า ลูกน้องไม่ชอบทำงานและจะหาทุกวิถีทาง ที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน จากการใช้สมมติฐานนี้หัวหน้างานใช้อำนาจควบคุมลูกน้องคอยตรวจตรา การทำงานอย่างใกล้ชิด และสิ่งที่จะต้องมอบอำนาจการทำงานให้กับลูกน้อง บุคคลโดยเฉลี่ย มีความชอบให้มีการชี้แนะเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย และความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

เนื่องจากบุคคลทั่วไปมีเจตคติ ความเชื่อ และสมมติฐานที่ไม่ชอบการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องสั่งการให้บุคลากรทำอะไรและทำอย่างไร การจูงใจมีความสำคัญมากในการทำงานและจะต้องใช้รูปแบบของการลงโทษสำหรับการทำงาน ที่ขาดประสิทธิภาพ การทำงานที่ดีจะได้รับรางวัล พนักงานจะได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบ เล็กน้อย มีอำนาจบ้าง หรือมีความยืดหยุ่นได้บ้าง

ทฤษฎี Y หัวหน้างานจะตั้งสมมติฐานตรงข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยชอบทำงาน เหมือนกับธรรมชาติของการเล่น หรือการพักผ่อน
2. บุคคลโดยเฉลี่ยประสงค์ที่จะทำงานตามเป้าหมายซึ่งเขาได้ให้คำมั่นไว้
3. ความมั่นคงในคำมั่นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับ การสังเกต เห็นผลตอบแทนเป็นรางวัลสำหรับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
4. ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยเฉลี่ยจะไม่เพียงแต่ยอมรับเท่านั้น แต่จะต้อง มีการแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5. บุคคลที่มีความสามารถใช้ได้ในระดับสูงเกี่ยวกับจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และความฉลาดต่อการแก้ไขปัญหา

ผู้นำที่เห็นด้วยกับทฤษฎี Y จะเน้นความสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศการบริหารงานแบบอิสระ ซึ่งพนักงานมีความเป็นอิสระที่จะกำหนดเป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น และดำเนินไปเหนือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยฝ่ายบริหารที่จริงจังจะเป็นส่วนในการผลักดันการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

รูปแบบการบริหารตั้งอยู่บนพื้นฐานจากสมมติฐานที่สำคัญ 2 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 1 (ทฤษฎี X) พนักงานโดยพื้นฐานแล้วมีความเกียจคร้าน และต้องการกำหนดให้มีการแนะนำ มีการขู่ และมีการจูงใจทางด้านลบ

สมมติฐานที่ 2 (ทฤษฎี Y) พนักงานพื้นฐานได้รับการนิเทศเป้าหมาย และเกิดแรงจูงใจด้วยตนเอง มีรูปแบบการบริหารที่ดีที่สุด มีการให้สิ่งล่อใจ และให้เสรีภาพในการทำงาน

#### แรงจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฟรดरिक เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburgh สหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งมีข้อค้นพบ (Herzberg, 1968) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) หากมีสิ่งเหล่านี้อยู่อย่างเหมาะสม มักเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จได้งานนั้น ควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 อย่าง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

ในการบริหารขององค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ บุคลากรจะมีความพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จได้ เพื่อความสำเร็จของงานและเป้าหมายขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การได้รับคำชมเชยทั้งเป็นคำพูดและเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการเสริมแรงทำให้เกิดแรงจูงใจ

ในการบริหารขององค์กร ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ควรมีการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) ความพึงพอใจในงานของคุณคนนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความรู้สึกรู้ว่ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตาม ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา จะช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องมีโอกาส ที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบแล้วการเกิดการควบคุมจากภายนอกจะลดลง

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากร ได้รับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามอิสระ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนา ให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าของงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or maintenance factors) เป็นสิ่งที่ทำให้ คนเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) หากสิ่งเหล่านี้มีไม่เหมาะสม มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company policy and administration) หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมด ของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย บุคลากร จะทำงานได้อย่างปกติ หากนโยบายขององค์การชัดเจน การบริหารเป็นไปตามกระบวนการ ที่กำหนด ไม่มีการกลั่นแกล้ง

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรตระหนักในความชัดเจน ความมั่นคง ของนโยบายการบริหาร มีความยุติธรรม หากนโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยจะทำให้การบริหารงาน ขาดประสิทธิภาพ บุคลากรจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชา สามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความสามารถของพนักงาน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและปรึกษาหารือกัน บุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างปกติถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้อย่างดี

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรยึดทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ในการสร้างความเป็นกันเองกับบุคลากร ใช้การบริหารและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ความรัก สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดความบาดหมางแตกแยก การแบ่งฝ่าย สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคาร สำนักงาน ความสะดวกสบายในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างปกติหากสภาพแวดล้อม สภาพการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสม

ในการบริหารขององค์การ ผู้บริหารควรดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดความเหมาะสม คอยตรวจสอบสภาพสำนักงาน สถานที่ทำงานของบุคลากรให้มีความปลอดภัย

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ (Salary and compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานเป็นเงินที่ได้จากการปฏิบัติงาน และการตอบแทนรูปแบบอื่น เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ

ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารควรจัดเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับงานที่มอบหมาย ประสบการณ์ ระดับการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร (Herzberg, 1968) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารองค์การ 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน และผลประโยชน์

#### แรงจูงใจในการทำงานของครู

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของครู ดังนี้

**ด้านความสำเร็จของงาน** ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน โดยสามารถหาวิธีการ แก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความพอใจและภูมิใจในความสำเร็จของงาน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญมากที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ผู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบจะทำงานที่มีปัญหาและงานที่มีการเปลี่ยนแปลง

ฟลิปโป (Flippo, 1971) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยที่สำเร็จนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสามประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และ วัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน มีความสำคัญ คือ การที่บุคคล มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ โดยใช้ความสามารถ ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับบรรลุผลสำเร็จ ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่น่าพอใจของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกรักพอใจในผลสำเร็จของงาน

**ด้านการได้รับการยอมรับ** ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน และได้รับกำลังใจและการยกย่องเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงผลให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับแฝงอยู่ในความสำเร็จของงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ คือการได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ความไว้วางใจ การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับในความสามารถในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่การงาน และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานสำเร็จ

**ด้านลักษณะของงาน** องค์ประกอบและลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน เป็นงานที่กำลังทำ แล้วมีความมั่นคง ทำทฤษฎีความรู้ความสามารถ เป็นอิสระในการปฏิบัติ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้



เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความท้าทาย เป็นงานที่สามารถทำได้ตามลำพัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน คือกระบวนการทำงานที่บุคลากร ทำงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ เป็นงานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนจบ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงมีอิสระในการทำงาน

**ด้านความรับผิดชอบ** ความเหมาะสมของปริมาณงาน ขอบเขตของงานที่ได้รับผิดชอบ ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความตรงต่อเวลาของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้โอกาสแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ คือความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ทำงานและรับผิดชอบในงานที่สำคัญ การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ และเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดของแผนงาน มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง

**ด้านความก้าวหน้า** งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้ง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้า คือโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การเพิ่มขึ้นของรายได้ การมีโอกาสได้ศึกษา ความรู้เพิ่มเติมได้เข้ารับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

**ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ** โครงสร้าง และนโยบายการบริหารขององค์การ มีความชัดเจน เหมาะสมกับองค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า ความสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถ ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย บุคลากรจะทำงานได้อย่างปกติ หากนโยบาย ขององค์การชัดเจน การบริหารเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด ไม่มีการถกเถียง

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารองค์การ คือข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน แนวทางในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมาย และแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม นโยบายการบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และชัดเจน

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแนะนำในการทำงานของผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จแล้ว สิ่งหนึ่งที่บุคลากรนั้นต้องการ คือ การยอมรับจากผู้บริหาร

ไทฟลิน และแมคคอร์มิก (Tiflin and McCormick, 1968) ซึ่งให้เห็นว่า การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

แฮตฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman, 1987) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้นิเทศหรือผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) อยู่ใกล้/ อยู่ห่างๆ 2) ยุติธรรม จริงใจ/ ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ 3) เป็นมิตร/ ค่อนข้างไม่เป็นมิตร 4) เหมาะสมทางคุณสมบัติ/ ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชามีความสำคัญ แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม มีระเบียบแบบแผน และลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการดูแล มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคการสอนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกัน ได้มีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานได้อย่างปกติ หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นไปด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและปรึกษาหารือกัน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968) ได้ให้ทัศนะว่า สิ่งจูงใจที่เป็นความพึงพอใจทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ แรงจูงใจที่ได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง การสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ไทฟลิน และแมคคอร์มิก (Tiflin & McCormick, 1968) ได้สรุปไว้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

แฮตฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman, 1987) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือใช้วัดแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบของเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) เป็นระเบียบเรียบร้อย/ ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย 2) จงรักภักดีต่อโรงงานและเพื่อน ๆ/ ไม่จงรักภักดีต่อโรงงานและเพื่อน ๆ 3) สนุกสนานร่าเริง/ ไม่สนุกสนานร่าเริง 4) ค่อนข้างใจเอจริงเอจ้ง/ ค่อนข้างเอหน้า

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและปรึกษาหารือกัน

**ด้านสภาพการทำงาน** สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปลอดภัย เพียงพอ และทันสมัย ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารสำนักงาน ความสะดวกสบายในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างปกติหากสภาพแวดล้อม สภาพการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงาน คือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารสำนักงานมีความเหมาะสมสะดวกสบาย และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกในการใช้งาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่นที่ดีของโรงเรียนที่ดี

**ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์** เป็นเงินที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ทั้งเงินรายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ได้กล่าวว่าคุณค่าการทำงานได้อย่างปกติหากได้รับรายได้จากการทำงานยุติธรรมกับสภาพงานและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ผลตอบแทนจากการทำงานเป็นเงินที่ได้จากการปฏิบัติงาน และการตอบแทนรูปแบบอื่นเช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่น ๆ

คูเปอร์ (Cooper, 1958) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968) ได้อธิบายว่า สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งตอบแทน สิ่งของ ในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แฮตฟีลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield & Huseman, 1987) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับองค์ประกอบทางค่าจ้าง ประกอบด้วย 1) ถือเป็นรางวัล/ไม่เป็นรางวัล 2) มาก/น้อย 3) ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม 4) ทางบวก/ทางลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งจะต้องเป็นธรรมและกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่นๆ ที่ได้รับประจำจากการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

### ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลกรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลกรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการ นับตั้งแต่บทบาทผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกรมีความผูกพันต่อองค์กร มุ่งที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร (วิลลาร์ธ รพีพิศาล, 2550)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกรในองค์กรและสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ ตลอดจนความผูกพันและภักดี

ต่อองค์การจะก่อให้เกิดความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบาย การตัดสินใจ และการดำเนินงานส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การผู้บริหารองค์การและสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดและทักษะในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์การและสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นแรงกดดันทางบรรทัดฐานที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์การ ได้แก่ ความคุ้นเคย กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาจากครอบครัวและด้านวัฒนธรรมองค์การ ทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพึงพ้องการ (Meyer & Allen, 1991) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การด้วยใจเป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมายและต้องทำงานแบบเดียวกัน (ฉวีภูษพันธ์ เขจรนันท์, 2551) และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความต้องการอย่างยิ่งของบุคคลที่จะอยู่ทำงานกับองค์การเพราะเขาเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การในระดับสูงจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การให้ความเปลี่ยนแปลง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกถึงภาระผูกพันที่บุคคลต้องทำงานกับองค์การ อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น คนเหล่านี้จะไม่ทำให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง (Greenberg & Baron, 2008)

ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การที่จะทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีที่สุดต้องเริ่มตั้งแต่วิธีการเพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรนั้น ๆ ให้อยู่ในองค์การได้นานที่สุด ทั้งนี้คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความผูกพันต่อองค์การ ทรัพยากรต่องานและองค์การ จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ สิ่งที่องค์การจะได้มากกว่างานคือตัวและหัวใจที่ผูกติดกับองค์การ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์การ ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน แต่หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์การ หากบุคลากรในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้ว ก็จะมีคามมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย (บัญญัติ คำบุญวัฒน์, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คชอาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนใน เครื่องูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครื่องูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าระดับในด้านความสำเร็จของงาน

มีค่าระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุดคือ เงินเดือน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ใน ระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามค่าระดับดังนี้ คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน และด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุดคือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือมูลนิธิคณะ เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน งานที่ปฏิบัติก็จะทำได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรยอมรับในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

### เพศ

เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู เพราะเพศหญิงมีลักษณะเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ส่วนเพศชายมีลักษณะความคิดกว้าง ๆ คิดเป็นภาพรวม จึงทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย แองเกิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) สอดคล้องกับงานวิจัยของชนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน แดเนียล (Danail, 1986) ได้วิจัยความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ และความพึงพอใจในงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง

จากการศึกษางานวิจัย เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงศึกษาตัวแปรเพศที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

### ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา หรือวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่ามาใช้ในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ตัวแปรระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู มอททาช (Mottaz, 1986) กล่าวว่า ความปรารถนาหรือคุณค่าที่บุคคลให้กับงานจะสูงขึ้นตามระดับการศึกษา การศึกษาสูงจะให้คุณค่ากับรางวัลตอบแทนสูง เมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ เขาก็มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เช่นเดียวกับการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการไม่เป็นธรรม จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยได้ ในส่วนของแองเกิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าคุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และ ฎกมล นวนาทเจษฎา (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันของครู โรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัย ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงศึกษาตัวแปรระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

### ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของสตีร์ส (Steers, 1977) ที่ได้วิจัยปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของ อุษณีย์ รongพิณิจ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครู ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทั้งทางตรงของทรัพยากร

ในงานและทรัพยากรในบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มีประสบการณ์สอน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี

จากการศึกษางานวิจัย ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงศึกษาตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐได้แก่

#### งานวิจัยในประเทศ

จิรังค์ สมรรคจันทร์ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน มีด้านที่มีระดับมาก คือ มีอิสระในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ ส่วนมีด้านที่อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีด้านที่มีระดับมาก 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร มีด้านที่อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การยกย่องชมเชยและให้รางวัล ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม และในรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน



ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบายและโครงสร้างขององค์กร

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 29.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนวยการ ม้าวทองคำ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อุษณีย์ ร่องพินิจ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน เพื่อวิเคราะห์และศึกษารูปแบบอิทธิพลทั้งทางตรงของทรัพยากรในงานและทรัพยากรในบุคคลของครูต่อระดับการคงอยู่ในงานอาชีพครู และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการส่งผ่านการยึดมั่นผูกพันของครูไปยังระดับการคงอยู่ในอาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า

ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูง โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานอาชีพครูไม่แตกต่างกัน โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คทาวิฑูรย์ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนใน เครื่องูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนใน เครื่องูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าระดับในด้านความสำเร็จของงาน มีค่าระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุดคือ เงินเดือน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนใน เครื่องูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามค่าระดับดังนี้ คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน และด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุด คือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียน เครื่องูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ทงศักดิ์ นันทกร (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล การเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ

ภัทรศยา จันทราวุฒิกกร (2557) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐาน

ของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานตามลำดับ ความผูกพันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของครู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .768 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ห้อทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30

สุพรรณวษา โสภภาพรม (2557) ได้ศึกษา การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากร

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารและความผูกพันของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .53 ถึง .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า มีตัวแปร 9 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80.90

#### งานวิจัยต่างประเทศ

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพ

ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-608) ได้ศึกษา อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มที่คงอยู่กับกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

สตีร์ส (Steers, 1977, pp. 45-46) ได้ศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

แองเกิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-14) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

ออสติน (Austin, 1984, p. 432-A) ได้ศึกษา รูปแบบปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันในอาชีพอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการมีโอกาสได้ร่วมงานกับบุคคลที่เป็นที่สนใจ

พินคัส (Pincus, 1985, p. 2035-A) ได้ศึกษา เบื้องต้นของความผูกพันในองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวแปรต่อความผูกพันขององค์กร เจตคติในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด โดยการมีส่วนร่วมในงาน ความเข้าใจแบบแผนการทำงาน และมีการกระจายอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคลที่พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร คืออายุการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร

บราวน์ (Brown, 1986, p. 2384-A) ได้ศึกษา ด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านชีวสังคม ที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยโอเรกอน พบว่า ระดับความผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านการนิเทศ การจ่ายเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการประกอบอาชีพในอนาคต สามารถพยากรณ์คุณค่าของความผูกพันและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยได้

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, pp. 445-470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และกระบวนการบริหารองค์กร พบว่าคุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลิสตันและดูริค (Glisson and Durick 1988, pp. 61-81) ได้ศึกษา ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรบริเวณสังคมกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรบริการสังคม จำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร ผลการวิจัยได้ยืนยันว่าลักษณะงานซึ่งวัดจากแบบวัดของแฮกแมนและโอลแฮม ใน 3 ด้าน คือ ลักษณะที่หลากหลาย เอกลักษณะงานและความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดจากแบบวัดของ OCQ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ฟอ์ทอฟท์ (Fjortort, 1993, p. 26) ได้ศึกษา ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อคณะได้ แต่สามารถทำนายความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยได้ และอาจารย์ที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า

แบรคเกต และคณะ (Brackett, M. et.al., 2011, pp. 27-36) ได้ศึกษา บรรยากาศห้องเรียน ความผูกพันของครู และพฤติกรรมของนักเรียน เป็นที่แน่ชัดว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศในห้องเรียนกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ถูกปรับให้สมดุลโดยกลุ่มครู ผลกระทบส่งผลต่อระดับชั้นของนักเรียน และเพศของนักเรียน เราให้ความสำคัญต่อรูปแบบห้องเรียนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสนับสนุนกลุ่มครู และความประพฤดิหรือท่าทางที่ดีขึ้นของนักเรียน

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่มีต่อความคงอยู่ในองค์กรพบว่า ปัจจัยด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ

ความผูกพันต่อองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะสามารถรักษาบุคลากรนั้นไว้คงอยู่และปฏิบัติงาน ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป ความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลากร ปัญหาคือครูมีภาระงานมาก นอกจากงานสอนแล้วยังมีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีการขอย้าย ขาดอัตรากำลังครู มีปัญหาการบริหารงาน คือ ผู้บริหารมีอำนาจไม่เต็มที่ มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Hertzberg's Two-factor theory) (Hertzberg, 1968) และแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546)

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประถมศึกษาโรงเรียนสาธิต

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 348 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1990, pp. 608-611)

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 186 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร

โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดเพศเป็นเกณฑ์การสุ่ม

ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำแนกตามเพศ

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชาย	88	47
หญิง	260	139
รวม	348	186

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนสาธิตใน กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความแรงจูงใจในการทำงานใน 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1968) ดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจ มี 29 ข้อ ประกอบด้วย

- |                        |       |
|------------------------|-------|
| 1.1 ความสำเร็จของงาน   | 6 ข้อ |
| 1.2 การได้รับการยอมรับ | 7 ข้อ |
| 1.3 ลักษณะของงาน       | 5 ข้อ |
| 1.4 ความรับผิดชอบ      | 6 ข้อ |
| 1.5 ความก้าวหน้า       | 5 ข้อ |

### 2. ปัจจัยค้ำจุน มี 32 ข้อ ประกอบด้วย

- |                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 2.1 นโยบายและการบริหารองค์กร     | 5 ข้อ |
| 2.2 การปกครองบังคับบัญชา         | 5 ข้อ |
| 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 5 ข้อ |
| 2.4 สภาพการทำงาน                 | 9 ข้อ |
| 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์       | 8 ข้อ |

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967) แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตใน กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ใน 3 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ  
ของบุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) มี 29 ข้อ ประกอบด้วย

1. การแสดงตน 8 ข้อ
2. การเกี่ยวพันกับองค์การ 13 ข้อ
3. ความภักดีต่อองค์การ 8 ข้อ

แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยอาศัย  
แนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967) แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์การจากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ
2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ  
ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามโดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน  
ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1968) แนวคิดทฤษฎีความผูกพัน  
ต่อองค์การของบุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) และพัฒนาแบบสอบถามของ  
พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ศึกษา เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. แบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 61 ข้อ  
และความผูกพันต่อองค์การของครู จำนวน 29 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)  
5 ระดับ โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967)

## การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.2 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ตรวจ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 90 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำ  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า กิติญาณสันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ  
ภาควิชาการจัดการเรียนรู้  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3.3 ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ประจำ  
ภาควิชาการวิจัย  
และจิตวิทยาประยุกต์  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3.4 ดร.อาพันธ์ชนิต เจนจิต อาจารย์ประจำ  
ภาควิชาการจัดการเรียนรู้  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3.5 ดร.ชนวิน ทองแพง

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) ของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) รายข้อของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .27 ถึง .80 และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42 ถึง .85

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อข้างต้น มาหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูเท่ากับ .97

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง

1) ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม 2) ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ฝ่ายประถม 3) ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต

แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา (บางเขน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 186 คน และได้รับแบบสอบถามสามารถนำมาทำการวิเคราะห์ได้ จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบทดสอบเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

**เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน**

1. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .61-.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .41-.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .20-.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติต่างๆต่อไปนี้ ในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และประสบการณ์ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ให้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test)

3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และค่าร้อยละ (Percentage)

4. การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ให้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

5. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้สถิติ  
การหาความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation)

6. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ  
(Multiple Regression Analysis)

7. การสร้างสมการพยากรณ์จากตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ  
ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้นำเสนอ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การ  
เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน ค่าสถิติการแจกแจงที ( $t$ -distribution)
$F$	แทน ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ ( $F$ -distribution)
$MS$	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
$SS$	แทน ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
$df$	แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
$r$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$R$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
*	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$b$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์พยากรณ์
$SE_{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
$X_1$	แทน ปัจจัยจูงใจ
$X_{11}$	แทน ความสำเร็จของงาน
$X_{12}$	แทน การได้รับการยอมรับ

$X_{13}$	แทน ลักษณะของงาน
$X_{14}$	แทน ความรับผิดชอบ
$X_{15}$	แทน ความก้าวหน้า
$X_2$	แทน ปัจจัยค่าจ้าง
$X_{21}$	แทน นโยบายและการบริหารองค์การ
$X_{22}$	แทน การปกครองบังคับบัญชา
$X_{23}$	แทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
$X_{24}$	แทน สภาพการทำงาน
$X_{25}$	แทน เงินเดือนและผลประโยชน์
$Y$	แทน ความผูกพันต่อองค์การ
$Y_1$	แทน การแสดงตน
$Y_2$	แทน การเกี่ยวข้องกับองค์การ
$Y_3$	แทน ความภักดีต่อองค์การ
$t$	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที ( $t$ -distribution)
$\hat{Y}$	แทน คะแนนความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน คะแนนความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )



ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ  
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ( $SD$ )

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์  
ในการทำงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมการพยากรณ์ความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงจูงใจในการทำงานกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ  
โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของ  
รัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของครู	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	47	25.27
- หญิง	139	74.73
รวม	186	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพของครู	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	36	19.35
- สูงกว่าปริญญาตรี	150	80.65
รวม	186	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	29	15.59
- ตั้งแต่ 5-10 ปี	47	25.27
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	110	59.14
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 74.73 เป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27

ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 80.65 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35

และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 110 คิดเป็นร้อยละ 59.14 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.59

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครู	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ความสำเร็จของงาน	4.19	0.52	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับ	4.18	0.67	มาก	3
3. ลักษณะของงาน	3.80	0.70	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.27	0.52	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	3.70	0.89	มาก	5
รวม	4.03	0.55	มาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>				
1. นโยบายและการบริหารองค์การ	3.59	0.79	มาก	5
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.90	0.80	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.79	มาก	2
4. สภาพการทำงาน	4.31	0.67	มาก	1
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	3.74	0.84	มาก	4
รวม	3.92	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.83	มาก	6
2. ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.59	มาก	4
3. การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.61	มาก	3
4. คุณภาพของผลงานที่ได้ปฏิบัติ	4.31	0.54	มาก	1
5. ความเป็นอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.97	มาก	5
6. ความสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.24	0.58	มาก	2
รวม	4.19	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน  
ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้แก่ คุณภาพของผลงาน  
ที่ได้ปฏิบัติ ความสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ  
ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	4.02	0.90	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	4.07	0.74	มาก	1
3. การได้รับเชิญให้เข้าร่วมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน	3.78	0.95	มาก	5
4. การได้รับเชิญเพื่อเป็นกรรมการ หรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	3.42	1.04	มาก	7
5. การได้รับกำลังใจและยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	3.60	1.09	มาก	6
6. บุคลิกลักษณะของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือ ของเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.78	มาก	4
7. บุคลิกลักษณะของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือ ของบุคคลทั่วไป	3.91	0.65	มาก	3
รวม	3.80	0.70	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลิกลักษณะของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ การได้รับเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. งานที่ปฏิบัติทำทาบกับความรู้ความสามารถ	4.26	0.71	มาก	2
2. งานที่รับผิดชอบมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ	4.06	0.85	มาก	5
3. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง	4.10	1.09	มาก	3
4. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	4.39	0.79	มาก	1
5. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมหรือชุมชน	4.09	0.82	มาก	4
รวม	4.18	0.67	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติทำทาบกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีขอบข่าย ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.89	0.79	มาก	5
2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.89	0.89	มาก	6
3. ความพยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ	4.23	0.70	มาก	4
4. ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.46	0.58	มาก	3
5. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.63	0.55	มาก	2
6. ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงาน	4.49	0.61	มาก	1
รวม	4.27	0.52	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และความตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.38	1.17	ปานกลาง	5
2. การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	3.46	1.09	ปานกลาง	4
3. การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.07	0.88	มาก	1
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน และบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปตาม ความรู้ความสามารถ	3.77	1.07	มาก	3
5. การได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากคำแนะนำ ของผู้บังคับบัญชา	3.84	1.06	มาก	2
รวม	3.70	0.89	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน และบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน	3.85	0.89	มาก	1
2. ความเหมาะสมของโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ในปัจจุบัน	3.76	0.80	มาก	3
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน	3.27	1.07	ปานกลาง	4
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การบริหารงานในหน่วยงาน	3.25	1.07	ปานกลาง	5
5. นโยบายของหน่วยงานมีการตอบสนองต่อ ความต้องการของชุมชน และสังคม	3.80	0.94	มาก	2
รวม	3.59	0.79	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วม  
ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน  
นโยบายของหน่วยงานมีการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม และความเหมาะสม  
ของโครงสร้าง นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่  
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความสามารถในการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.99	0.89	มาก	2
2. ความสม่ำเสมอในการกำกับติดตามงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.88	มาก	5
3. ความชัดเจนของสายงาน หรือสายการบังคับ บัญชาในหน่วยงาน	3.85	0.86	มาก	4
4. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.91	0.93	มาก	3
5. ความมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บังคับบัญชา	4.01	0.95	มาก	1
รวม	3.90	0.80	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยค่าจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้แก่ ความมีคุณธรรม  
จริยธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความโปร่งใส  
ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ความสม่ำเสมอในการกำกับติดตาม  
งานของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยคำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความสามัคคีปรองดองของเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.86	มาก	4
2. ความมีน้ำใจและเป็นกันเองของ เพื่อนร่วมงาน	4.19	0.92	มาก	1
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.92	0.94	มาก	5
4. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.12	0.85	มาก	2
5. การยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	4.05	0.85	มาก	3
รวม	4.06	0.79	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยคำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมีน้ำใจ และเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเหมาะสมของกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	4.47	0.65	มาก	3
2. ความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.63	0.54	มาก	1
3. ความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	4.38	0.75	มาก	6
4. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.52	0.71	มาก	2
5. ความพร้อมของยานพาหนะที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.76	มาก	7
6. ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.70	มาก	5
7. ความทันสมัยของยานพาหนะที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.77	มาก	8
8. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.46	0.69	มาก	4
9. ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.85	มาก	9
รวม	4.31	0.67	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.86	0.85	มาก	2
2. ความเป็นธรรมที่ได้รับการพิจารณา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละปี	3.80	0.96	มาก	4
3. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ การจัดสรรจากหน่วยงาน	3.81	1.00	มาก	3
4. ความเสมอภาคของการได้รับบริการสวัสดิการ จากหน่วยงาน	3.89	0.99	มาก	1
5. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือน	3.69	0.92	มาก	6
6. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	3.79	0.91	มาก	5
7. ความคุ้มค่าของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาทำงาน	3.46	1.13	มาก	8
8. ความทัดเทียมของเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่น	3.63	1.08	มาก	7
รวม	3.74	0.84	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ความเสมอภาคของการได้รับบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ความคุ้มค่าของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาทำงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ  
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ชาย		ระดับ	อันดับ	หญิง		ระดับ	อันดับ
	n = 47				n = 139			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
1. ความสำเร็จของงาน	4.17	0.58	มาก	2	4.20	0.50	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับ	4.19	0.56	มาก	1	4.18	0.70	มาก	3
3. ลักษณะของงาน	3.32	0.86	ปานกลาง	5	3.86	0.63	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.16	0.66	มาก	3	4.30	0.46	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	3.68	1.02	มาก	4	3.71	0.84	มาก	5
รวม	3.96	0.84	มาก		4.05	0.52	มาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>								
1. นโยบายและการบริหาร								
องค์กร	3.74	0.88	มาก	5	3.54	0.74	มาก	5
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.11	0.69	มาก	2	3.83	0.82	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับ								
เพื่อนร่วมงาน	4.00	0.80	มาก	3	4.09	0.79	มาก	2
4. สภาพการทำงาน	4.29	0.54	มาก	1	4.32	0.71	มาก	1
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	3.87	0.84	มาก	4	3.70	0.84	มาก	4
รวม	4.00	0.58	มาก		3.89	0.52	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

### 1. เพศชาย

1.1 ปัจจัยจูงใจ เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบาย และการบริหารองค์การ ตามลำดับ

### 2. เพศหญิง

2.1 ปัจจัยจูงใจ เพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน เพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ชาย		หญิง		t	p
	n = 47		n = 139			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1. ความสำเร็จของงาน	4.17	0.58	4.20	0.50	-0.41	.683
2. การได้รับการยอมรับ	4.19	0.56	4.18	0.70	0.12	.909
3. ลักษณะของงาน	3.32	0.86	3.86	0.63	-1.73	.088
4. ความรับผิดชอบ	4.16	0.66	4.30	0.46	-1.59	.113
5. ความก้าวหน้า	3.68	1.02	3.71	0.84	-0.25	.805
รวม	3.96	0.84	4.05	0.52	-0.93	.352
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
1. นโยบายและการบริหารองค์กร	3.74	0.88	3.54	0.74	1.38	.173
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.11	0.69	3.83	0.82	2.11*	.037
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.80	4.09	0.79	0.68	.498
4. สภาพการทำงาน	4.29	0.54	4.32	0.71	-0.23	.815
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	3.87	0.84	3.70	0.84	1.21	.226
รวม	4.00	0.58	3.89	0.52	1.04	.299

\* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชาย มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ปริญญาตรี		ระดับ	อันดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ	อันดับ
	<i>n</i> = 36				<i>n</i> = 150			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>			$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
1. ความสำเร็จของงาน	3.97	0.43	มาก	3	4.25	0.53	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับ	4.00	0.79	มาก	2	4.22	0.63	มาก	3
3. ลักษณะของงาน	3.69	0.63	มาก	4	3.83	0.71	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.06	0.39	มาก	1	4.32	0.54	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	3.56	1.02	มาก	5	3.74	0.85	มาก	5
รวม	3.85	0.56	มาก		4.07	0.55	มาก	
<b>ปัจจัยคำจูง</b>								
1. นโยบายและการบริหาร องค์การ	3.34	0.94	ปานกลาง	5	3.65	0.74	มาก	5
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.83	1.02	มาก	4	3.91	0.74	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.96	1.03	มาก	2	4.09	0.72	มาก	2
4. สภาพการทำงาน	4.41	0.41	มาก	1	4.29	0.72	มาก	1
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	3.88	1.00	มาก	3	3.71	0.80	มาก	4
รวม	3.89	0.79	มาก		3.93	0.56	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

#### 1. ปริญญาตรี

1.1 ปัจจัยจูงใจ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

## 2. สูงกว่าปริญญาตรี

2.1 ปัจจัยจูงใจ ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 36		<i>n</i> = 150			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1. ความสำเร็จของงาน	3.97	0.43	4.25	0.53	-2.96*	.003
2. การได้รับการยอมรับ	4.00	0.79	4.22	0.63	-1.79	.075
3. ลักษณะของงาน	3.69	0.63	3.83	0.71	-1.08	.282
4. ความรับผิดชอบ	4.06	0.39	4.32	0.54	-2.65*	.009
5. ความก้าวหน้า	3.56	1.02	3.74	0.85	-1.12	.264
รวม	3.85	0.56	4.07	0.55	-2.11*	.036
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
1. นโยบายและการบริหารองค์กร	3.34	0.94	3.65	0.74	-2.14*	.034
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.83	1.02	3.91	0.74	-0.53	.596
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	1.03	4.09	0.72	-0.87	.388
4. สภาพการทำงาน	4.41	0.41	4.29	0.72	1.02	.308
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	4.88	1.00	3.71	0.80	1.09	.277
รวม	3.89	0.79	3.93	0.56	-0.38	.702

\**p* < .05

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และ ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 29)				5-10 ปี (n = 47)				มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n = 110)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>												
1. ความสำเร็จของงาน	3.75	0.48	มาก	3	4.31	0.40	มาก	2	4.26	0.52	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับ	3.83	0.88	มาก	2	4.20	0.61	มาก	3	4.26	0.61	มาก	3
3. ลักษณะของงาน	3.62	0.65	มาก	4	3.89	0.65	มาก	5	3.81	0.73	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.02	0.41	มาก	1	4.34	0.38	มาก	1	4.30	0.58	มาก	1
5. ความก้าวหน้า	3.39	1.05	ปานกลาง	5	3.97	0.65	มาก	4	3.67	0.90	มาก	5
รวม	3.72	0.61	มาก		4.14	0.41	มาก		4.06	0.57	มาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>												
1. นโยบายและการบริหารองค์การ	3.41	1.00	ปานกลาง	5	3.75	0.72	มาก	5	3.57	0.75	มาก	5
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.68	1.23	มาก	3	4.09	0.60	มาก	3	3.87	0.71	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.75	1.19	มาก	2	4.19	0.63	มาก	2	4.09	0.70	มาก	2
4. สภาพการทำงาน	4.43	0.49	มาก	1	4.42	0.87	มาก	1	4.24	0.60	มาก	1
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	3.65	1.06	มาก	4	3.87	0.84	มาก	4	3.71	0.78	มาก	4
รวม	3.78	0.88	มาก		4.06	0.52	มาก		3.90	0.55	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

### 1. ต่ำกว่า 5 ปี

1.1 ปัจจัยจูงใจ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

### 2. ตั้งแต่ 5-10 ปี

2.1 ปัจจัยจูงใจ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

### 3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.1 ปัจจัยจูงใจ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.76	2	3.38	14.29*	.000
	ภายในกลุ่ม	43.32	183	0.24		
	รวม	50.09	185			
2. การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	4.21	2	2.11	4.89*	.009
	ภายในกลุ่ม	78.82	183	0.43		
	รวม	83.03	185			
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	1.42	.246
	ภายในกลุ่ม	89.17	183	0.49		
	รวม	90.55	185			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2	1.09	4.19*	.017
	ภายในกลุ่ม	47.67	183	0.26		
	รวม	49.85	185			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	6.48	2	3.24	4.25*	.016
	ภายในกลุ่ม	139.46	183	0.76		
	รวม	145.94	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.46	2	1.73	5.92*	.003
	ภายในกลุ่ม	53.49	183	0.29		
	รวม	56.95	185			
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
1. นโยบายและการบริหารองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	0.80	.167
	ภายในกลุ่ม	112.36	183	0.61		
	รวม	114.57	185			
2. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.31	2	1.66	2.66	.073
	ภายในกลุ่ม	114.07	183	0.62		
	รวม	117.38	185			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.67	2	1.84	3.01	.052
	ภายในกลุ่ม	111.78	183	0.61		
	รวม	115.45	185			
4. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	1.73	.179
	ภายในกลุ่ม	81.06	183	0.44		
	รวม	82.59	185			
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.55	0.77	.464
	ภายในกลุ่ม	130.85	183	0.72		
	รวม	131.95	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.79	2.17	.118
	ภายในกลุ่ม	66.94	183	0.37		
	รวม	68.53	185			

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบ ความแตกต่างระดับรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 20 -24

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานปัจจัยจูงใจ โดยรวม

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.72	4.14	4.06
ต่ำกว่า 5 ปี	3.72	-	0.42*	0.34*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.14		-	0.08
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.06			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.75	4.31	4.26
ต่ำกว่า 5 ปี	3.75	-	0.56*	0.51*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.31		-	0.05
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.26			-

\* $p < .05$



จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ของงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจ ในการทำงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.83	4.20	4.26
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	0.36	0.43*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.20		-	0.07
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.26			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.02	4.34	4.30
ต่ำกว่า 5 ปี	4.02	-	0.32*	0.29*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.34		-	0.03
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.30			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์สอนในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.39	3.97	3.67
ต่ำกว่า 5 ปี	3.39	-	0.59*	0.29
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.97		-	0.30
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.67			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความก้าวหน้า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่  
ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี โดยครูผู้สอน  
ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์  
ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การแสดงตน	3.98	0.62	มาก	3
2. การเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.23	0.60	มาก	2
3. ความภักดีต่อองค์กร	4.31	0.70	มาก	1
รวม	4.17	0.58	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย ได้แก่ ความภักดีต่อองค์กร การเกี่ยวข้องกับองค์กร และการแสดงตน ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ด้านการแสดงตน

ด้านการแสดงตน	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความพอใจในนโยบายของโรงเรียน	3.74	0.79	มาก	7
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงาน ในโรงเรียน	4.52	0.67	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนเสมือนเป็นปัญหาของตัวเอง	3.80	0.78	มาก	6
4. ท่านอธิบายเหตุผลและความจำเป็น ที่โรงเรียนแห่งนี้ต้องปฏิบัติให้กับ ผู้ปกครองผู้วิจารณ์การดำเนินงาน ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.04	0.79	มาก	4
5. ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.20	0.73	มาก	2
6. ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากร ในโรงเรียนอื่นได้ทราบ	4.19	0.73	มาก	3
7. ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถ ให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียน ของท่าน	3.39	1.13	มาก	8
8. ท่านแนะนำโรงเรียนของท่าน ให้ผู้อื่นได้รับทราบทุกครั้งที่มีโอกาส	3.99	0.97	มาก	5
รวม	3.98	0.62	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการแสดงตน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น  
ข้อท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงานในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงาน

ในโรงเรียน ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และท่านยกย่องเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากรในโรงเรียนอื่นได้ทราบ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายชื่อ  
ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร

ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	1.30	0.74	6	มาก
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.33	0.78	5	มาก
3. ท่านยินดีเมื่อทราบว่างานที่ท่านดำเนินการเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.41	0.71	4	มาก
4. การทำงานจนเกินเวลาที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ	4.35	0.76	1	มาก
5. แม้นอกเวลาปฏิบัติงาน หากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เสมอ	4.42	0.65	3	มาก
6. โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารงานอันเป็นแบบอย่างที่ดี	3.91	0.91	11	มาก
7. ผลการดำเนินงานที่ท่านได้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านพึงพอใจมากที่สุด	4.15	0.75	9	มาก
8. ท่านยอมปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงานของโรงเรียน	4.08	0.80	10	มาก
9. แม้การปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	4.40	0.64	2	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
10. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงเวลาและความยากลำบาก	4.18	0.84	7	มาก
11. โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงาน ที่ดีที่สุดออกมา	3.85	0.95	12	มาก
12. ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียง ของโรงเรียน	4.19	0.83	8	มาก
13. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน ให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.64	1	มาก
รวม	4.23	0.60		มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย การทำงานจนเกินเวลาที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ แม้การปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และแม้นอกเวลาปฏิบัติงานหากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายข้อ  
ด้านความภักดีต่อองค์กร

ด้านความภักดีต่อองค์กร	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน ตลอดไป	4.34	0.82	มาก	4
2. ท่านมีความสุขกับงานแม้จะได้รับ ผลตอบแทนน้อย	4.05	0.98	มาก	8
3. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.32	0.83	มาก	5
4. ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียง ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.45	0.73	มาก	1
5. ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด ที่จะปฏิบัติงาน	4.27	0.87	มาก	6
6. ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ ผ่านมาโรงเรียนทำให้ท่านมีความเจริญ ก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	4.40	0.73	มาก	2
7. ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนให้ความอบอุ่น และเป็นมิตรแก่ท่าน	4.25	0.96	มาก	7
8. โดยทั่ว ๆ ไป ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน	4.39	0.76	มาก	3
รวม	4.31	0.70	มาก	

จากตารางที่ 28 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียง  
ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนทำให้ท่าน  
มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว และโดยทั่ว ๆ ไป ท่านพึงพอใจ

ที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความสุขกับงาน แม้จะได้รับ  
ผลตอบแทนน้อย

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ชาย		ระดับ	อันดับ	หญิง		ระดับ	อันดับ
	<i>n</i> = 47				<i>n</i> = 139			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>			$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การแสดงตน	3.85	0.77	มาก	3	4.03	0.55	มาก	3
2. การเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.99	0.81	มาก	2	4.31	0.50	มาก	2
3. ความภักดีต่อองค์กร	4.16	0.69	มาก	1	4.36	0.69	มาก	1
รวม	4.00	0.69	มาก		4.23	0.53	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกเพศ ปรากฏผลดังนี้

1. ครูเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน  
เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร และ  
ด้านการแสดงตน ตามลำดับ

2. ครูเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน  
เรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร และ  
ด้านการแสดงตน ตามลำดับ



ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 47		<i>n</i> = 139			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การแสดงตน	3.85	0.77	4.03	0.55	-1.40	.165
2. การเกี่ยวพันกับองค์กร	3.99	0.81	4.31	0.50	-2.58*	.013
3. ความภักดีต่อองค์กร	4.16	0.69	4.36	0.69	-1.74	.084
รวม	4.00	0.69	4.23	0.53	-2.10*	.039

\**p* < .05

จากตารางที่ 30 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร ของครู	ปริญญาตรี		ระดับ	อันดับ	สูงกว่า		ระดับ	อันดับ		
	$n = 36$				ปริญญาตรี				$n = 150$	
	$\bar{X}$	$SD$			$\bar{X}$	$SD$			$\bar{X}$	$SD$
1. การแสดงตน	3.98	0.48	มาก	2	3.98	0.65	มาก	3		
2. การเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.07	0.36	มาก	1	4.27	0.64	มาก	2		
3. ความภักดีต่อองค์กร	3.94	0.78	มาก	3	4.40	0.65	มาก	1		
รวม	4.00	0.48	มาก		4.22	0.59	มาก			

จากตารางที่ 31 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1. ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านการแสดง  
ตน และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ

2. ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการเกี่ยวพัน  
กับองค์กร และด้านการแสดงตน ตามลำดับ

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 36		<i>n</i> = 150			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การแสดงตน	3.98	0.48	3.98	0.65	0.01	.992
2. การเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.07	0.36	4.27	0.64	-2.52*	.014
3. ความภักดีต่อองค์กร	3.94	0.78	4.40	0.65	-3.65*	.000
รวม	4.00	0.48	4.22	0.59	-2.33*	.023

\* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของครู	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 29)				5-10 ปี (n = 47)				มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n = 110)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
1. การแสดงตน	3.75	0.46	มาก	3	4.07	0.42	มาก	3	4.01	0.71	มาก	3
2. การเกี่ยวข้องกับองค์กร	4.03	0.38	มาก	1	4.10	0.56	มาก	2	4.34	0.65	มาก	2
3. ความรักดีต่อองค์กร	3.80	0.80	มาก	2	4.26	0.48	มาก	1	4.46	0.68	มาก	1
รวม	3.86	0.48	มาก		4.14	0.42	มาก		4.27	0.63	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเกี่ยวพันกับองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านการแสดงตน ตามลำดับ
2. ตั้งแต่ 5-10 ปี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการเกี่ยวพันกับองค์กร และด้านการแสดงตน ตามลำดับ
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านการเกี่ยวพันกับองค์กร และด้านการแสดงตน ตามลำดับ

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การแสดงตน	ระหว่างกลุ่ม	2.04	2	1.02	2.74	.067
	ภายในกลุ่ม	68.32	183	0.37		
	รวม	70.36	185			
2. การเกี่ยวพันกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.29	2	1.64	4.70*	.010
	ภายในกลุ่ม	64.01	183	0.35		
	รวม	67.30	185			
3. ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.21	2	5.11	11.79*	.000
	ภายในกลุ่ม	79.29	183	0.43		
	รวม	89.51	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.92	2	1.96	6.16*	.003
	ภายในกลุ่ม	58.24	183	0.32		
	รวม	62.16	185			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระดับรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.86	4.14	4.27
ต่ำกว่า 5 ปี	3.86	-	0.28	0.41*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.14		-	0.13
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.27			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ความความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.03	4.10	4.34
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	-	0.06	0.31*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.10		-	0.24
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.34			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า ความความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 คู่  
ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป  
โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า  
ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ความความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ด้านความภักดีต่อองค์กร

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.80	4.26	4.46
ต่ำกว่า 5 ปี	3.80	-	0.46*	0.66*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.26		-	0.21
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.46			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ความความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่  
ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ ตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์  
ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครู  
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และตั้งแต่ 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร  
มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ



ตารางที่ 38 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

	$X_{11}$	$X_{12}$	$X_{13}$	$X_{14}$	$X_{15}$	$X_1$	$X_{21}$	$X_{22}$	$X_{23}$	$X_{24}$	$X_{25}$	$X_2$	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y$
$X_{11}$	1**	.718**	.528**	.622**	.591**	.800**	.442**	.476**	.597**	.144**	.206**	.483**	.447**	.372**	.376**	.438**
$X_{12}$		1	.590**	.542**	.696**	.849**	.624**	.563**	.594**	.338**	.393**	.646**	.504**	.419**	.455**	.506**
$X_{13}$			1	.635**	.688**	.833**	.526**	.444**	.502**	.153**	.248**	.485**	.535**	.517**	.368**	.516**
$X_{14}$				1	.635**	.798**	.455**	.397**	.455**	.187**	.157**	.424**	.554**	.511**	.396**	.532**
$X_{15}$					1	.892**	.768**	.661**	.587**	.321**	.471**	.725**	.547**	.333**	.379**	.461**
$X_1$						1	.697**	.623**	.655**	.285**	.376**	.680**	.619**	.504**	.468**	.582**
$X_{21}$							1	.723**	.494**	.314**	.513**	.788**	.508**	.324**	.395**	.450**
$X_{22}$								1	.712**	.470**	.523**	.882**	.543**	.331**	.409**	.471**
$X_{23}$									1	.338**	.454**	.774**	.486**	.358**	.422**	.465**
$X_{24}$										1	.556**	.666**	.343**	.254**	.273**	.319**
$X_{25}$											1	.787**	.349**	.175**	.299**	.304**
$X_2$												1	.572**	.368**	.462**	.515**
$y_{21}$													1	.764**	.683**	.893**
$y_{22}$														1	.765**	.924**
$y_{23}$															1	.907**
$y$																1

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 38 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ ) ปัจจัยค้ำจุน ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 39 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงานของครู	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
ปัจจัยจูงใจ		
1. ความสำเร็จของงาน	.438*	.192
2. การได้รับการยอมรับ	.506*	.256
3. ลักษณะของงาน	.266*	.266
4. ความรับผิดชอบ	.532*	.283
5. ความก้าวหน้า	.461*	.213
รวม	.582*	.338
ปัจจัยค้ำจุน		
1. นโยบายและการบริหารองค์การ	.450*	.203
2. การปกครองบังคับบัญชา	.471*	.222
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.465*	.217
4. สภาพการทำงาน	.319*	.102
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	.304*	.092
รวม	.515*	.265

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตใน กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ก่อนสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับกรณีตัวแปรทำนายต้องไม่สัมพันธ์กันเองมากเกินไป โดยทดสอบค่า *Tolerance* และค่า *VIF* พบผลดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่า *Tolerance* และค่า *VIF* ของตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงานของครู

แรงจูงใจในการทำงานของครู	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ปัจจัยจูงใจ		
1. ความสำเร็จของงาน	.352	2.843
2. การได้รับการยอมรับ	.318	3.144
3. ลักษณะของงาน	.431	2.318
4. ความรับผิดชอบ	.433	2.311
5. ความก้าวหน้า	.238	4.200
ปัจจัยก้ำจุน		
1. นโยบายและการบริหารองค์กร	.280	3.575
2. การปกครองบังคับบัญชา	.274	3.650
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.361	2.773
4. สภาพการทำงาน	.587	1.705
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	.504	1.983

จากตารางที่ 40 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .01 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วรณี หิรัญญากร, 2546, หน้า 113)

ตารางที่ 41 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยเชิงใจ  
และปัจจัยคำจูน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	$R$	$R^2$	ร้อยละ
1	$X_{14}$	.532*	.28	28.30
2	$X_{14}, X_{22}$	.603*	.36	36.30
3	$X_{14}, X_{22}, X_{13}$	.624*	.38	38.90
4	$X_{14}, X_{22}, X_{13}, X_{24}$	.636*	.40	40.40

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า อำนาจจำแนกพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปร  
พยากรณ์ที่ดีที่สุด จากความรับผิดชอบ ( $X_{14}$ ) การปกครองบังคับบัญชา ( $X_{22}$ ) ลักษณะของงาน ( $X_{13}$ )  
และสภาพการทำงาน ( $X_{24}$ ) ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ ร้อยละ 40.40

ตารางที่ 42 แสดงความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

แหล่งความแปรปรวน	$df$	$SS$	$MS$	$F$	$p$
สมการถดถอย	4	25.14	6.28	30.71*	.000
ความคลาดเคลื่อน	181	37.03	0.21	-	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า ความรับผิดชอบ ( $X_{14}$ ) การปกครองบังคับบัญชา ( $X_{22}$ )  
ลักษณะของงาน ( $X_{13}$ ) และสภาพการทำงาน ( $X_{24}$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู  
โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01

ตารางที่ 43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์  
ของแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นตัวแปร  
พยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้

ตัวแปรพยากรณ์	<i>B</i>	<i>S.E.b</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
ความรับผิดชอบ ( $X_{14}$ )	.318	.084	.285	3.774*	.000
การปกครองบังคับบัญชา ( $X_{22}$ )	.138	.053	.190	2.619*	.010
ลักษณะของงาน ( $X_{13}$ )	.190	.064	.229	2.959*	.003
สภาพการทำงาน ( $X_{24}$ )	.123	.057	.142	2.173*	.031
ค่าคงที่	1.028	.322		3.190*	.002

R = .636 R<sup>2</sup> = .404 SE.est = .452

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 43 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปร  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ  
โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ความรับผิดชอบ ( $X_{14}$ ) การปกครอง  
บังคับบัญชา ( $X_{22}$ ) ลักษณะของงาน ( $X_{13}$ ) และสภาพการทำงาน ( $X_{24}$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 40.40  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรูปแบบของการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1990, pp. 608-611) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดเพศเป็นเกณฑ์การสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ใน 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของบุชานัน (Buchanan, 1974 , pp. 533-546) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ใน 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.80 และมีค่าความเชื่อมั่น .96 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของบุชานัน (Buchanan, 1974 , pp. 533-546) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.85 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถสรุปสาระสำคัญผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพของผลงานที่ได้ปฏิบัติความสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคลิกลักษณะของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น

1.1.3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

สามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่านและบุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

1.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานมีการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม และความเหมาะสมของโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการกำกับติดตามงานของผู้บังคับบัญชา

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมีน้ำใจและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเหมาะสมของกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความเสมอภาคของการได้รับบริการ



สวัสดิการจากหน่วยงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความทัดเทียมของเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่น

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยกเว้น ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความภักดีต่อองค์การ การเกี่ยวข้องกับองค์การ และการแสดงตน ตามลำดับ

3.1 ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการแสดงตน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อท่านภูมิใจ

ที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงานในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงานในโรงเรียน ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้บุคลากรใน โรงเรียนอื่น ได้ทราบ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน

### 3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้แก่ ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย การทำงานจนเกินเวลาที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำแม้การปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และแม้นอกเวลาปฏิบัติงานหากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา

### 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัด

มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัวและโดยทั่ว ๆ ไป ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน โรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ท่านมีความสุขกับงานแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย

## 4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏดังนี้

### 4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ความรับผิดชอบ ( $X_{14}$ ) การปกครองบังคับบัญชา ( $X_{22}$ ) ลักษณะของงาน ( $X_{13}$ ) และสภาพการทำงาน ( $X_{24}$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาพรวมได้ร้อยละ 40.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนรูปแบบของสมการการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถสรุปสาระสำคัญ ผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้หลักการและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านตัวเอง ด้านการได้รับความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพของผลงานที่ได้ปฏิบัติ ความสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากร ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้หลักการ และ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล สุวรรณศรี (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเรียบร้อย ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ทุกขั้นตอน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา ศรีบุญนำ (2558) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเรียบร้อย ท่านได้รับผิดชอบงานตรงตามความสามารถ ของตนเอง และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุและสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ส่วนอันดับ สุดท้ายได้แก่ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความสามารถ ความชำนาญ และ ทักษะของท่าน

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรลักษณะ ของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ การได้รับเชิญเพื่อเป็นกรรมการ หรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ให้การยอมรับ ผลการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ มีการวางตัวที่ดีส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่น่าเชื่อถือ ยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา ศรีบุญนำ (2558) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ด้านความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษ และท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการ ในศูนย์การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ทำ

1.1.3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ มีการแบ่งรายวิชาการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม (2556) ได้ศึกษา การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันสามข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลและสังคม ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้บริหาร และท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ม้าทองคำ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานตรงกับความต้องการ การได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียน

มีการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบารวณ วุฒิสักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ครูผู้สอน ได้ทำงานสำเร็จ ล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด และครูผู้สอนได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล สุวรรณศรี (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และท่านมีการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่านและบุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสครูได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ วิจัยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการส่งเสริมและสนับสนุนการครูทำการศึกษา วิจัย ค้นคว้าทดลอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา มากะเต (2558) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมจาก โรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายใน โรงเรียน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐปัจจัยจำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านนโยบายและการบริหารองค์การตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับทุกคน ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์สิทธิ์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยจำจุนครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจำจุน ครู โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือน



1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายของ หน่วยงานมีการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม และความเหมาะสมของ โครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โรงเรียนมีนโยบาย ในการบริการสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง เสริมสร้างความเข้าใจ แสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและให้บริการในด้านวิชาการแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ สถาบันการศึกษา นักการศึกษา องค์การและชุมชนต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร นาสารี (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการกำหนด สายงานอย่างชัดเจน และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารชุมชน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดสายงานปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนงานบริหารงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีนโยบายเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมีคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บังคับบัญชาความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการกำกับ ติดตามงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการกำกับ ดูแล และตรวจสอบจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

ของมหาวิทยาลัย จึงมีการคัดเลือกแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ และมีความโปร่งใสในการบริหารงานให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปัจจัยค่าจูน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของคลฤดี เกตุรุ่ง (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความมีน้ำใจและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานและการยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ความเหมาะสมของกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีน้ำใจต่อกัน มีความเป็นกันเอง คอยช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีการยอมรับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา เศษลือ (2556) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือศาสนา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ของครูโรงเรียนในเครือศาสนา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

สามอันดับ ได้แก่ ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานทุกคนและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านด้วยดี และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตสรณ์ อมรธรรมโชติ (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ ความร่วมมือและความเอื้อเฟื้อของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความสามัคคีของครูอาจารย์ในโรงเรียน และการมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมนันทนาการ และการพบปะสังสรรค์ของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินดา ชันชรกรรม (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกับท่าน และบุคลากรในองค์กรยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างดียิ่ง

1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนการมีการจัดสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของของ ศทาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยสำคัญ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนได้จัดสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนได้จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และลักษณะของงาน

และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของช  
 นิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
 ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า ปัจจัยสำคัญ ด้านสภาพการทำงาน ของครูโรงเรียน  
 ในเครือสารสาสน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่  
 ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมภายในบริเวณ โรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน  
 โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน และลักษณะงาน  
 และภาระงานที่ท่านได้รับตรงกับความสามารถของท่าน ตามลำดับ

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก  
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความเสมอภาคของการได้รับบริการ  
 สวัสดิการจากหน่วยงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ  
 และความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่  
 ความคุ้มค่าของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ  
 เงินเดือนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบสวัสดิการ  
 และผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มี  
 ความเท่าเทียมยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์  
 ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู  
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ปัจจัยสำคัญ เงินเดือน  
 สิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพดี มนตรีดิถ (2557)  
 ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
 มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้แก่ ได้รับเงินค่าตอบแทนในการไปราชการ  
 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ  
 เสมอภาค กำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับปริมาณงานความสามารถและความรับผิดชอบ และ  
 ได้รับความสะดวกจากการบริการด้านสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือ  
 เงินอุดหนุนอื่น ๆ ตามสิทธิ์ และกำหนดค่าตอบแทนปรับตามสภาพเศรษฐกิจอยู่เสมอ ๆ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
 สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์  
 ในการทำงาน

2.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เท่าเทียมกัน ทั้งครูเพศชาย และเพศหญิง ทั้งด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล สุวรรณศรี (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณฑิต วัฒนาบุรณ์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เท่าเทียมกัน ทั้งครูเพศชาย และเพศหญิง ทั้งด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร  
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส

ได้เพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ปัจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ม้าทองคำ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของของ ปณิตพัฑ วลาบุรณ์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.3.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ทุกระดับ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าของอาชีพ มีการพัฒนาอบรมบุคลากรอยู่เสมอในด้านการทำงาน มีการกำกับดูแล การนิเทศอยู่ตลอดเวลาจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ นันทกร (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มี ประสิทธิภาพในการทำงาน 10-20 ปี และต่ำกว่า 10 ปีตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรภรณ์ สิทธิมนิโรธ และสุวัฒน์ วิวัฒน์นันทน์ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เท่าเทียมกันทุกค ทุกระดับ ทั้งด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย พบว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย ของรัฐ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความภักดีต่อองค์การ การเกี่ยวพันกับองค์การ และการแสดงตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีแรงจูงใจในการทำงานจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริตา มาสาระกามา (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการแสดงตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร กาบขุนทด (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก พบว่ามีความผูกพันด้านการแสดงตน และด้านความเกี่ยวพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร ด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการแสดงตน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานในโรงเรียน ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้บุคลากรในโรงเรียนอื่นได้ทราบ ยกเว้น ชื่อท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูมีความรักในโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในโรงเรียน และพร้อมที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรอาษา (2553) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกทุกคนว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนของท่าน โรงเรียนของท่านสร้างแรงบันดาลใจที่ดีให้ท่านในการทำงาน และท่านคิดว่าเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสิ่งถูกต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการแสดงตน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ครูภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสถานศึกษา



ครูศรัทธาในสถานศึกษานี้ ครูมีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูเห็นด้วยกับนโยบายการทำงาน of สถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย การทำงานจนเกินเวลาที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ แม้การปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และแม้นอกเวลาปฏิบัติงานหากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงานท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่านผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจให้ครูรับผิดชอบงานอย่างมีอิสระทำให้ครูมีความตั้งใจทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนมีการประเมินจากองค์กรภายนอก ครูจึงปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับ ได้แก่ ข้าพเจ้าทุ่มเทความสามารถที่อยู่เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้ารู้สึกห่วงใยสถานศึกษานี้อย่างมาก และสถานศึกษานี้มีแรงผลักดันให้ข้าพเจ้าผลิตผลงานที่ดีที่สุด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้ารับทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สถานศึกษานี้ดำเนินไปได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของของ ดวงพร กาบขุนทด (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยรวมและรายชื่อ มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ถ้าได้ทราบว่าผลงานของท่านก่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียนท่านจะดีใจมาก ท่านไม่อยากทุ่มเทให้กับการทำงานในโรงเรียนนี้เท่าใดนัก และท่านพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่ทำเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ทำเพื่อโรงเรียนด้วย ตามลำดับ

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัวและโดยทั่ว ๆ ไป ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของครู มีความรัก ความอบอุ่น ทั้งมอบความเจริญก้าวหน้าในชีวิตให้ครู ครูมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูจึงคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ และระลึกอยู่เสมอว่าตนเองเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ในความรู้สึกของท่าน ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งให้ความช่วยเหลือแก่ฉันได้เป็นอย่างดี และสถานศึกษานี้ทำให้ข้าพเจ้าคิดว่าถึงแม้จะมีโอกาสได้ย้ายไปในสถานที่ที่ดีกว่า ท่านจะไม่ไป ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจเป็นอย่างมาก เมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ไม่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ ปราบปรามที่จะคงอยู่ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่เคยนำวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนไปใช้ เป็นของตัวเอง รู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำจะสร้างชื่อเสียงให้องค์กร และรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดี และชื่อสัตย์ต่อองค์กร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ รู้สึกผูกพันกับองค์กรจนไม่คิดจะลาออกไปไหน

#### 4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลปรากฏดังนี้

##### 4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร

สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เท่าเทียมกันทั้งครูเพศชาย และเพศหญิง ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549)

ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1  
จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม และสนับสนุนการครู  
และบุคลากร ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ครูนำความรู้  
มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
มานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ได้ศึกษา การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ระดับ  
การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมกล นวนาทเจษฎา (2558)  
ได้ศึกษา ความผูกพันของครู โรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา  
กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษา  
แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับ  
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อสถานศึกษาภาพรวมมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษา  
ระดับปริญญาตรี

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัด  
มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงตน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม  
ในการกระจายอำนาจ ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย  
ของ นูร์มัน คอเลาะ (2556) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาส  
ราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน  
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน จำแนกตามประสบการณ์  
การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

มีระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตวิเทศบางบอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ โคตรอาษา (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 5. แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต

ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ป๋ายจัญใจ และป๋ายจัญคำจูน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการสนับสนุนส่งเสริมผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีให้ได้รับการยกย่อง ให้รางวัล ประกาศนียบัตร มีการจัดสวัสดิการให้บุตรหลานได้คัดเลือกศึกษาต่อในโรงเรียน เพื่อให้หลักการและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนจึงมีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ให้สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร โพธิ์สร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 6. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานครป๋ายจัญใจ

และป๋ายจัญคำจูน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจัดสภาพความพร้อมด้านต่างๆในการทำงานให้เหมาะสม เมื่อครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์สูงและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงาน และสภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาพรวมได้ร้อยละ 40.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการกำกับดูแลโดยคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เป็นระบบ มีการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครู ให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะของงานที่เป็นระเบียบ มีแบบแผนขั้นตอนที่ชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีความสะดวก ปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด โดยตัวแปรอิสระสามารถร่วมกับพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 54.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมได้ร้อยละ 29.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตใน กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมด้านการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมกลุ่มสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามสาขาที่ถนัดและมีความเหมาะสมตามโอกาสอย่างทั่วถึง มีการให้กำลังใจและยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานแล้วควรให้ความเป็นอิสระกับครู คอยให้คำแนะนำเมื่องานที่ปฏิบัติเกิดปัญหา

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติงาน แนะนำการปฏิบัติงาน ควรให้ครูมีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระตรงตามกรอบเวลาที่กำหนด

1.5 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้งานที่ครูปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและให้เข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน

2. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตใน กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายในหน่วยงาน ให้ครูได้เสนอแผนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสม่ำเสมอในการกำกับติดตามงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการเอาใจใส่ครูเพื่อเพิ่มบรรยากาศความเป็นกันเองในการบริหารงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีความเหมาะสม ควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน จัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

2.4 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับการใช้งาน อำนวยความสะดวกในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีความสะอาดเรียบร้อย มีความสะดวกปลอดภัย ที่พักควรมีความเพียงพอต่อความต้องการของครู วัสดุอุปกรณ์ และยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความพร้อมเพียงพอและทันสมัย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพที่ดีของงาน

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานให้มีความคุ้มค่าและเหมาะสม จัดเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เสมอภาค เมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู

3. จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ด้านการแสดงตน ทั้งนี้การชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้โอนย้ายมาปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการมาร่วมเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.2 ด้านการเกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีแรงผลักดันให้ครูผลิตผลงานที่ดีที่สุด โรงเรียนควรมีรูปแบบการบริหารงานอันเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูได้เห็นและปฏิบัติตาม เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน

3.3 ด้านความภักดีต่อองค์กร ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในด้านการมีความสุขกับงานแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย ผลตอบแทนที่ได้รับควรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และ โรงเรียนควรให้ความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับครู

4. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้บริหาร โรงเรียนควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เช่น การสนับสนุนสื่อการเรียน การสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อให้เกิด

ความผูกพันต่อองค์กรของครูให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

5. จากผลการวิจัย พบว่า ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงาน และสภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ครู ได้รับผิดชอบอย่างอิสระ ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของครู และเสริมสร้างสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจอันจะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการแสดงตน
  2. ควรศึกษาวิจัยแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร
  3. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยวิจัยเชิงคุณภาพ
  4. ควรศึกษาการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารโรงเรียนสาธิต
- ในด้านความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงาน และสภาพการทำงาน คือ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คทาวิฑูรย์ สิทธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิรังกร สมรรถจันทร์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชนิดา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูคำ.
- ชลลดี เกตุรุ่ง. (2555). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ดวงนภา ศรีนันท์ทวงศ์. (2548). *โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงพร กาบขุนทด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร โพธิ์สร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 4(1), 140.
- ทนงศักดิ์ นันทกร. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2549). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชนิดา นาทรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นทียา สุพิพัฒน์. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 5(3), 110-121.

บัญญัติ คำบุญวัฒน์. (2555). *จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร*. เข้าถึงได้จาก

[http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1345095264](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1345095264)

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปิ่นทัด วลาบุรณ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนิตสรณ์ อมรธรรมโชติ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.

พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2553). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พลอยนิศา สกุดคุณสนอง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เจริญผล.

พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พลสุข ตั้งขันธ์. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์ ปริ้นท์.
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิกกร. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภูกมล นวนาทเจษฎา. (2558). *ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 195-207.*
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). *การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- มาริสมา มาสาระกามา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ยุพดี มนต์ริติก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- รินดา ชันชรกรรม. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม. (2555). *รายงานผลการประเมินตนเอง. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม). (2555). *รายงานการประเมินตนเอง Self-Assessment Report : SAR ประจำปีการศึกษา 2555. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียน พ.ศ. 2556-2560*. กรุงเทพฯ: สยามพรี้นท์.
- วรรณิ์ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ สิทธิมนโรด และสุวัฒน์ วิวัฒน์นันทน์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไทรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- วิทยา เชียงกุล. (2552). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/ 2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพ การศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศศิธร นาสารี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองใน จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สรยา มหาถนายนนท์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สัมมา รชนีตย์. (2560). *หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ขั้วฟ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิริพงศ์ นวสกุลชนนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริลักษณ์ สุอึ้งคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการ ในศูนย์การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมมิ่ง.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บั๊คบิงค์.
- สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). *การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุนันทา ศรีบุญนำ. (2558). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณฉวา โสภภาพรม. (2557). การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ลิ้มเจริญ. (2557). การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธิญบุรี.
- สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรุณ โคตรอาษา. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ไยไหม เอ็ดดิเคท.
- อำนวยการ ม้าทองคำ. (2556). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.

- อุบล สุวรรณศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษณีย์ รongพิณีจ. (2556). *การพัฒนาโมเดลสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abraham, H. M. (1970). *Motivation and personality* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper & Row.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organization effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 18(1), 1-14.
- Austin, A. E. (1984). Work orientation of university mid-level administrators: Patterns, antecedents, and outcomes of commitment. *Dissertation Abstracts International*, 45(2), 423-A.
- Barnard. (1968). *The functions of the executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Brackett, M. A., Reyes, M. R., River, S. E., Elbertson, N. A., Salovey, P. (2011). Classroom emotional climate, teacher affiliation, and student conduct. *Journal of Classroom Interaction*, 46, 27-36.
- Buchanan II. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1) 533-546.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organization performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Clayton, P. (1972). *Alderfer, existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Cook, J. D., & others. (1987). *The experience of work*. London: Academic Press Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harpercollins.
- Daft, R. L. (2000). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). USA: Harcourt College.
- Daniel, L. M. (1986, August). Organizational, general and educational influences on work satisfaction in comprehensive human services agency. *Dissertation Abstracts International*, 47(2), 661-A.



- Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). *Principles efforts to empower teacher. Effects on teacher motivation and job.* n.p.
- Davis, S., & Newstrom, J. (1985). *Human behavior at work and organizational behavior.* New York: McGraw-Hill.
- De Nobile, J. (2003). *Organizational communication, job satisfaction and occupational stress in Catholic primary school.* Unpublished doctoral dissertation, University of New South Wales.
- Decotis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relation, 40(7)*, 45-470.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont.* California: Thomson Wadsworth.
- Fjortort, N. (1993). Factors prediction faculty commitment to the university. *Dissertation Abstracts International, 51*, 26-27.
- Freeis, G. R., & Rowland, M. (1987). *Human resources management: perspectives context Functions and outcomes* (4<sup>th</sup> ed.) Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988, March). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly.*
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Simon & Schuster.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). Houghton: Mifflin.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 10*, 488-503.
- Gusley, T. M. (1990). Organizational climate and communication climate: predictor commitment To the organizational. *Management Communication Quarterly, 32(5)*, 379-402.
- Hall, D.T., & Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identifications as a function of career pattern and organization type. *Administrative Science Quarterly, 17(3)*, 340-350.
- Hatfield, A., & Huseman, J. (1987). *Job satisfaction of Thailand and U.S.A. educational technologists in higher education.* Ph.D. Thesis, Missouri: University of Missouri Columbia.

- Herbiniak, L. B. And Alutto, A. J. (1972, December). Personal and role-related factors in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 555-573.
- Herzberg, F. F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: John Wiley & Son.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory, research and Practice* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hulin, C. (1968). Effects of changes in job satisfaction levels of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 52(2). 122-126.
- Huselid, M. A. & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involve and turnover : A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Kanter, T. M. (1968). Commitment and organization: A study of commitment mechanism in Utopian community. *American Sociological Review*, 13(4), 499-517.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1990). Determining size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608-611.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwit, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organization climate*. Massachusetts: Harward University.
- Luthans, F. (1992). *Organization Behavior* (6<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Macher, M.L., & Kleiber, D.A. (1987). Changes in personal investment in adulthood. *The Annual Meeting of The Deontological Society*, 32(3), 321-335.
- Marsh, R.M., & Mannari, H. (1977). Organization commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarter*, 22(1), 57-75.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brother.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van No Strand.
- Mccracken, D. J., & others. (1984). Personal characteristics, job characteristics and work Experiences as predictors of organizational commitment. *Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture*, 25(4), 66-74.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, Sage Publications.

- Morgan, C. T., & King, R. A. (1971). *Introduction to psychology* (9<sup>th</sup> ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Mottaz, C. (1986, July). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 214-228.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). Employee organization linkage: The psychology of commitment. *Absenteeism and turnover*. New York: Academy Press.
- Newstrom, J. W., & Keith, D. (1989). *Organizational behavior* (8<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Northcraft, G. B., & Neale, M.A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Pincus, D. M. (1985). Antecedent of organizational commitment in a unionized hospital setting. *Dissertation Abstracts International*, 51, 2035-A.
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to psychology* (4<sup>th</sup> ed.) California: Brooks Cole Publishing Company.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee Turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 52, 603-609.
- Porter, L. W. et al. (1974). Organizational, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reyes, P. (1990). Individual work orientation and teacher outcomes. *Journal of Educational Research*, 52, 327-335.
- Robbins, S. P. (1994). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. (6<sup>th</sup> ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. K. (2000). *Consumer behavior* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements mechanisms producing commitment to The organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-149.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica: Goodyear.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tiflin, J., & McCormick, E. J. (1968). *Industrial psychology*. London: George Allen.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Werbel, J. D., & Sam, G. (1984). A comparison of the relationship of commitment to turnover in recent hires and tenured employees. *Journal of Applied Psychology*, 16(4), 697.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว. 3246

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวประดับพร โคตทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55910381 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 0-3810-2222 ต่อ 2006

โทรสาร 0-3839-1043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว.1870

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสังกัดของท่าน

เรียน

ด้วย นางสาวประดับพร โคตทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ" ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์จึงประสงค์ขออนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนิสิตดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการขออนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้ นิสิตได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 0-3810-2222 ต่อ 2006

โทรสาร 0-3839-1043

#### ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร คำตอบของท่านจึงไม่มีผิดหรือถูก เพราะแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน
2. คำตอบของท่านไม่เป็นภัยกับตัวท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นอย่างมาก จึงขอให้ท่านโปรดได้ตอบด้วยความจริงใจ ปราศจากความลำเอียงใด ๆ ทั้งสิ้น
3. ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและจะนำไปรวมกับของคนอื่น ๆ เพื่อศึกษาโดยส่วนรวม
4. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - 4.1 ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 4.2 ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 4.3 ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

นางสาวประดับพร โคตทอง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมลงในช่องตามความเป็นจริง

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ ( )  
( ) ชาย  
( ) หญิง
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน ( )  
( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน ( )  
( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
( ) ตั้งแต่ 5-10 ปี  
( ) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่อ  
การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
(0)	การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น		✓				( )
(00)	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					✓	( )

จากตัวอย่าง (0) ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก หมายความว่าท่านมีความ  
ความพึงพอใจในการมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นในระดับมาก

จากตัวอย่าง (00) ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด หมายความว่าปริมาณ  
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม น้อยที่สุด เป็นต้น

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	<b>ปัจจัยจูงใจ</b> ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						( )
2	ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						( )
3	การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงาน ที่ปฏิบัติ						( )
4	คุณภาพของผลงานที่ได้ปฏิบัติ						( )
5	ความเป็นอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน						( )
6	ความสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน						( )
7	<b>ด้านลักษณะของงาน</b> งานที่ปฏิบัติท้าทายกับความรู้ ความสามารถ						( )
8	งานที่รับผิดชอบมีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติ						( )
9	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง						( )
10	งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ						( )
11	งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความ ต้องการของสังคมหรือชุมชน						( )
12	<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b> ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						( )

ข้อที่	แรงงใจในการทำงาน	ระดับแรงงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
13	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						( )
14	การได้รับเชิญให้เข้าร่วมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน						( )
15	การได้รับเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น						( )
16	การได้รับกำลังใจและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา						( )
17	บุคลิกลักษณะของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือของเพื่อนร่วมงาน						( )
18	บุคลิกลักษณะของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป						( )
19	<b>ด้านความรับผิดชอบ</b> การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น						( )
20	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ						( )
21	ความพยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ						( )
22	ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน						( )
23	ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						( )
24	ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน						( )
25	<b>ด้านความก้าวหน้า</b> งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น						( )

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
26	การได้รับความสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น						( )
27	การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ						( )
28	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน และบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปตาม ความรู้ความสามารถ						( )
29	การได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จาก คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา						( )
30	<b>ปัจจัยคำจูน</b> ด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายในการบริหารงานของ หน่วยงานมีความชัดเจน						( )
31	ความเหมาะสมของโครงสร้าง นโยบายและการบริหารงานของ หน่วยงานในปัจจุบัน						( )
32	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของหน่วยงาน						( )
33	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน						( )
34	นโยบายของหน่วยงานมีการ ตอบสนองต่อความต้องการของ ชุมชน และสังคม						( )
35	<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b> ความสามารถในการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา						( )

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
36	ความสม่ำเสมอในการกำกับติดตาม งานของผู้บังคับบัญชา						( )
37	ความชัดเจนของสายงาน หรือสายการ บังคับบัญชาในหน่วยงาน						( )
38	ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา						( )
39	ความมีคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บังคับบัญชา						( )
40	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีปรองดองของเพื่อน ร่วมงาน						( )
41	ความมีน้ำใจและเป็นกันเองของเพื่อน ร่วมงาน						( )
42	ความเหมาะสมของกิจกรรมสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน						( )
43	มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						( )
44	การยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและ กันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน						( )
45	ด้านสภาพการทำงาน ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ ทำงาน						( )
46	ความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน						( )
47	ความสะดวกในการเดินทางไป ปฏิบัติงาน						( )
48	ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน						( )

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
49	ความพร้อมของยานพาหนะที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน						( )
50	ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน						( )
51	ความทันสมัยของยานพาหนะที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน						( )
52	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน						( )
53	ความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน						( )
54	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						( )
55	ความเป็นธรรมที่ได้รับการพิจารณา ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ละปี						( )
56	ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ การจัดสรรจากหน่วยงาน						( )
57	ความเสมอภาคของการได้รับบริการ สวัสดิการจากหน่วยงาน						( )
58	ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับ ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน						( )
59	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ						( )
60	ความคุ้มค่าของเงินค่าตอบแทนที่ ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษนอก เวลาทำงาน						( )



ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
61	ความพึงพอใจของเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่น						( )

### ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในด้านการแสดงตน ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร

2. ให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วตัดใจว่าท่านเห็นจริงด้วยตามความเป็นจริงระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นนั้นๆ

3. เกณฑ์การพิจารณาของท่าน มีดังนี้

5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
(0)	ด้านการแสดงตน ท่านมีความพอใจในนโยบายของ หน่วยงานของท่าน		✓				( )
(00)	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่าน ทำงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้				✓		( )

จากตัวอย่าง (0) ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมาก ก็หมายความว่า  
มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็นเรื่องความพอใจในนโยบายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

จากตัวอย่าง (00) ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องน้อย ก็หมายความว่า  
มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานในสถานศึกษา  
แห่งนี้ อยู่ในระดับน้อย เป็นต้น

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ด้านการแสดงตน ท่านมีความพอใจในนโยบาย ของโรงเรียน						( )
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านทำงานในโรงเรียน						( )
3	ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนเสมือนเป็นปัญหา ของตัวเอง						( )

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4	ท่านอธิบายเหตุผลและความจำเป็นที่โรงเรียนแห่งนี้ต้องปฏิบัติให้กับผู้พักอาศัยวิจารณ์การดำเนินงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ						( )
5	ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน						( )
6	ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากรในโรงเรียนอื่นได้ทราบ						( )
7	ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน						( )
8	ท่านแนะนำโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นได้รับทราบทุกครั้งที่มีโอกาส						( )
9	ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ท่านเต็มใจทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ						( )
10	ท่านพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน						( )
11	ท่านยินดีเมื่อทราบว่างานที่ท่านดำเนินการเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน						( )
12	การทำงานจนเกินเวลาที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ						( )

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
3	แม้นอกเวลาปฏิบัติงาน หาก โรงเรียน มีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เสมอ						( )
14	โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารงาน อันเป็นแบบอย่างที่ดี						( )
15	ผลการดำเนินงานที่ท่านได้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านพึงพอใจมากที่สุด						( )
16	ท่านชอบปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายหากเป็นงานของโรงเรียน						( )
17	แม้การปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึก เหนื่อยแต่ท่านก็มีความภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียน						( )
18	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงเวลาและความ ยากลำบาก						( )
19	โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่านผลิต ผลงานที่ดีที่สุดออกมา						( )
20	ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียง ของโรงเรียน						( )
21	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับ มอบหมาย						( )
22	ด้านความภักดีต่อองค์กร ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในโรงเรียนตลอดไป						( )

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
23	ท่านมีความสุขกับงานแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย						( )
24	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						( )
25	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ						( )
26	ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงาน						( )
27	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว						( )
28	ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน						( )
29	โดยทั่ว ๆ ไปท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน						( )

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

นางสาวประดับพร โคตทอง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 44 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์  
ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>							
1. การได้รับความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
2. ความสามารถในการใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. คุณภาพของผลงานที่ได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. ความเป็นอิสระในการใช้ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
6. ความสามารถแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>							
7. งานที่ปฏิบัติท้าทายกับความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. งานที่รับผิดชอบมีความเป็น อิสระในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
10. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม หรือชุมชน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
<b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b> 12. ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13. ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14. การได้รับเชิญให้เข้าร่วม การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15. การได้รับเชิญเพื่อเป็น กรรมการหรือร่วมปฏิบัติงาน กับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16. การได้รับกำลังใจและยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17. บุคลิกลักษณะของท่าน เป็นที่น่าเชื่อถือของ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18. บุคลิกลักษณะของท่าน เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคล ทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b> 19. การได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่มีขอบข่าย ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20. ความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	+1	0	+1	0	+1	3	0.60

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
21. ความพยายามปรับปรุงแก้ไข วิธีการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22. ความตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24. ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านความก้าวหน้า</b> 25. งานที่ปฏิบัติมีโอกาส ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26. การได้รับความสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับ การคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27. การได้รับโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ของท่านและบุคลากร ในหน่วยงานเป็นไปตาม ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29. การได้มีโอกาสเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ จากคำแนะนำ ของผู้บังคับบัญชา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b> 30. นโยบายในการบริหารงาน ของหน่วยงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
31. ความเหมาะสมของโครงสร้าง นโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงานในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
32. การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
33. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงาน ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
34. นโยบายของหน่วยงาน มีการตอบสนองต่อ ความต้องการของชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>							
35. ความสามารถในการ บริหารงานของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
36. ความสม่ำเสมอในการกำกับ ติดตามงานของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37. ความชัดเจนของสายงาน หรือสายการบังคับบัญชา ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
38. ความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
39. ความมีคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน</b>							
40. ความสามัคคีปรองดอง ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
41. ความมีน้ำใจและเป็นกันเอง ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
42. ความเหมาะสมของกิจกรรม สัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
43. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
44. การยอมรับบทบาทหน้าที่ ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>							
45. ความสะอาดเรียบร้อย ของสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
46. ความปลอดภัยในขณะ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
47. ความสะดวกในการเดินทาง ไปปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80
48. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
49. ความพร้อมของยานพาหนะ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
50. ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
51. ความทันสมัยของยานพาหนะ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
52. ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
53. ความเพียงพอของยานพาหนะ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์</b>							
54. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
55. ความเป็นธรรมที่ได้รับจากการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
56. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
57. ความเสมอภาคของการได้รับบริการสวัสดิการจากหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
58. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
59. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
60. ความคุ้มค่าของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
61. ความทัดเทียมของเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการของหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านการแสดงตน</b>							
62. ท่านมีความพอใจในนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
63. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
64. ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเสมือนเป็นปัญหาของตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
65. ท่านอธิบายเหตุผลและความจำเป็นที่โรงเรียนแห่งนี้ต้องปฏิบัติให้กับผู้วิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
66. ท่านภูมิใจผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
67. ท่านยกย่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้บุคลากรในโรงเรียนอื่นได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
68. ท่านชักชวนผู้มีความรู้ความสามารถให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
69. ท่านแนะนำโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นได้รับทราบทุกครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร</b>							
70. ท่านเต็มใจทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
71. ท่านพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
72. ท่านยินดีเมื่อทราบว่าจะ งานที่ท่านดำเนินการเกิด ประโยชน์หรือสร้าง ชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
73. การทำงานจนเกินเวลา ที่ทางโรงเรียนกำหนดเป็น สิ่งที่ท่านกระทำอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
74. แม้นอกเวลาปฏิบัติงาน หากโรงเรียนมีความจำเป็น ต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านก็จะให้ความร่วมมือ อย่างเต็มที่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
75. โรงเรียนมีรูปแบบ การบริหารงาน อันเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
76. ผลการดำเนินงานที่ท่าน ได้ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้ท่าน พึงพอใจมากที่สุด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
77. ท่านยอมปฏิบัติงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมายหากเป็นงาน ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
78. แม้การปฏิบัติงานทำให้ท่าน รู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มี ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
79. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงเวลา และความยากลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
80. โรงเรียนมีแรงผลักดันให้ท่าน ผลิตผลงานที่ดีที่สุดออกมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
81. ท่านได้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
82. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร</b>							
83. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนตลอดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
84. ท่านมีความสุขกับงานแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
85. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
86. ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
87. ท่านคิดว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
88. ท่านระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
89. ท่านรู้สึกเสมอว่าโรงเรียนให้ความอบอุ่นและเป็นมิตรแก่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
90. โดยทั่ว ๆ ไป ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

**ภาคผนวก ค**

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ
- ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตารางที่ 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ปัจจัยจูงใจ		20	.63
ความสำเร็จของงาน		21	.58
1	.52	22	.32
2	.43	23	.36
3	.44	24	.39
4	.41	ความก้าวหน้า	
5	.61	25	.62
6	.41	26	.65
การได้รับการยอมรับ		27	.80
7	.47	28	.76
8	.64	29	.95
9	.71	ปัจจัยค่าจูน	
10	.69	นโยบายและการบริหารองค์การ	
11	.47	30	.64
ลักษณะของงาน		31	.67
12	.65	32	.62
13	.49	33	.67
14	.62	34	.58
15	.51	การปกครองบังคับบัญชา	
16	.63	35	.65
17	.42	36	.65
18	.30	37	.62
ความรับผิดชอบ		38	.66
19	.45	39	.58



## ตารางที่ 45 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
40	.63
41	.72
42	.64
43	.69
44	.68
สภาพการทำงาน	
45	.42
46	.50
47	.37
48	.47
49	.44
50	.27
51	.31
52	.15
53	.43
เงินเดือนและผลประโยชน์	
54	.47
55	.64
56	.67
57	.71
58	.49
59	.55
60	.45
61	.49
หมายเหตุ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .96	

ตารางที่ 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความผูกพันต่อองค์กร		ความภักดีต่อองค์กร	
การแสดงตน			
1	.61	22	.74
2	.64	23	.64
3	.64	24	.76
4	.71	25	.69
5	.75	26	.72
6	.65	27	.77
7	.42	28	.71
8	.71	29	.76
ความเกี่ยวพันกับองค์กร			
9	.75		
10	.78		
11	.72		
12	.56		
13	.77		
14	.58		
15	.68		
16	.74		
17	.85		
18	.76		
19	.71		
20	.79		
21	.73		

หมายเหตุ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .97

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวประดับพร โคตทอง
วัน เดือน ปีเกิด	3 มีนาคม พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	142/7 ซอย 5 หมู่บ้านสามมุขธานี ถนนบางแสน-อ่างศิลา ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนชีววิทยา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2561	การศึกษาระดับบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา