

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของ  
ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



กรณิกา เชื้อเมืองพาน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูง  
และถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

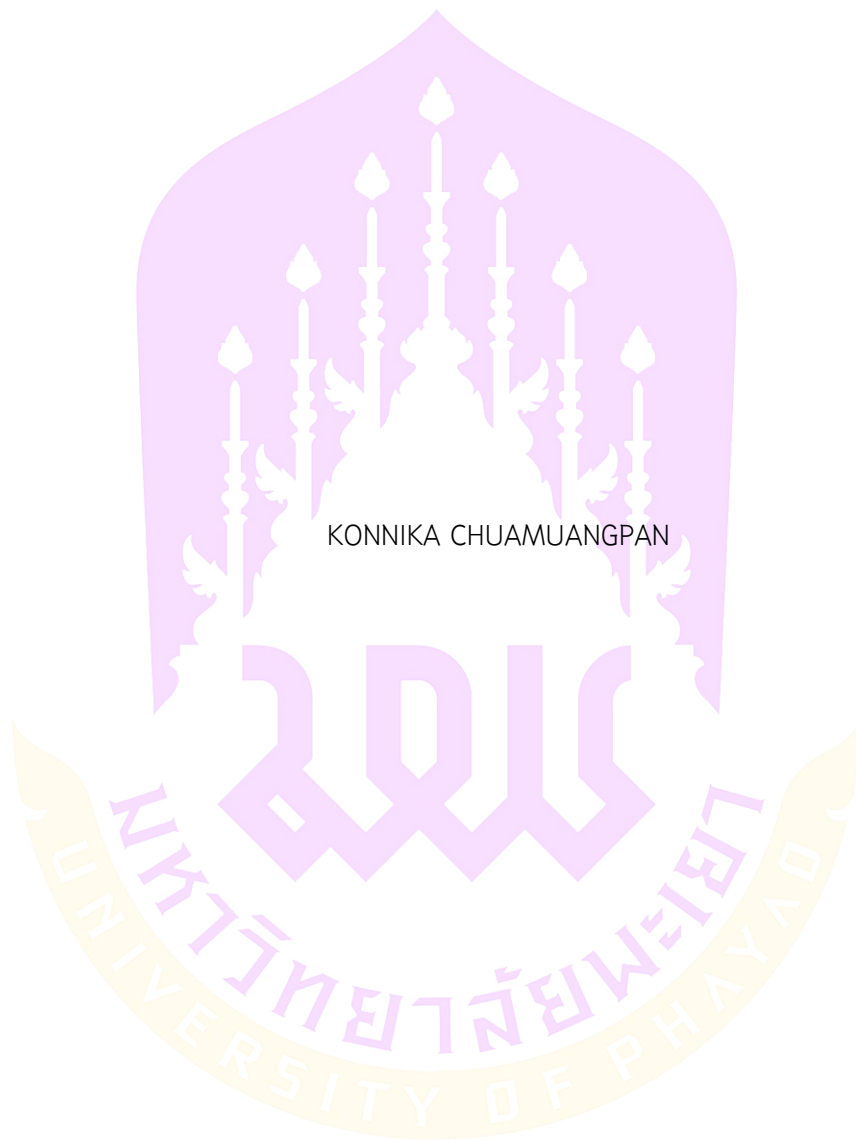
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
TEACHERS IN HIGHLAND AND REMOTE AREAS. UNDER THE JURISDICTION OF THE  
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูง  
และถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ของ กรณิกา เชื้อเมืองพาน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** กรณิกา เชื้อเมืองพาน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร
- คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันองค์การ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความผูกพันองค์การของครูและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.958 และเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ 0.907 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันองค์การของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง



**Title:** RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN HIGHLAND AND REMOTE AREAS. UNDER THE JURISDICTION OF THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 1

**Author:** Konnika Chuamuangpan, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

**Advisor:** Associate Professor Dr. Watchara Jatuporn

**Keywords:** Motivation for work, Organizational bonding

### ABSTRACT

This study has the objectives: 1) To study teachers' motivation for their work. 2) To study teachers' organizational commitment. 3) To study the relationship between work motivation and organizational commitment of teachers in highland and remote areas. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 1. The sample groups used in this study include Teachers in highland and remote areas Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 1, 105 people, a 5-level estimation scale questionnaire with a consistency index between 0.67–1.00 and The overall reliability of motivation questionnaire was 0.958. And the overall reliability of organizational commitment questionnaire was 0.907. Statistics used in data analysis include the mean, deviation, standard and Pearson correlation values. The research results found that 1) teachers' work motivation motivating factors and sustaining factors Overall, it is at a high level. 2) Overall teachers' organizational commitment is at a high level and 3) Work motivation and organizational commitment have a positive relationship at a moderate level.



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ฐิติกรณ ภาวิไชย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นายรชวิชว์ บุญธรรมผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายางหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ที่กรุณา ให้คำแนะนำ แก้ไข และ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกให้ ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่าในการทำวิจัย ในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

กรนิกา เชื้อเมืองพาน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน .....	77
ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	79
ตอนที่ 3 ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	95
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูใน เขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	99
บทที่ 5 บทสรุป.....	102
สรุปผลการวิจัย .....	103
อภิปรายผลการวิจัย .....	108
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม .....	113
ภาคผนวก .....	108
ประวัติผู้วิจัย .....	132

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	77
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม.....	79
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน.....	80
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ .....	81
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านลักษณะงาน.....	82
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ .....	83
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน .....	84
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยค่าจูง.....	85
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านเงินเดือน.....	86

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	87
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน.....	88
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ.....	89
ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	90
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน.....	91
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	92
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความมั่นคงในงาน.....	93
ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	94
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	95

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้าน  
จิตใจ.....96

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้าน  
การคงอยู่.....97

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่น ทุรกันดาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้าน  
บรรทัดฐาน .....98

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน  
องค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ.....99

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน  
องค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน ..... 100



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....69



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้ เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนา ศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่า ทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้ มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนา อย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่ เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นการกระจาย อำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การ ที่สถานศึกษาจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมี คุณภาพ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในบริหารงาน

ทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานของ องค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความใส่ใจ รักษา และพัฒนาบุคลากรของตนให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการ ที่องค์กรจะต้องสูญเสียบุคลากรไปอาจจะส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ อย่างตามมาเช่น การ ดำเนินงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง เกิดการตกหล่นของงานหรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยัง ไม่ได้ทำเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่ตั้งไว้ และยิ่งไปเพิ่มงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และที่สำคัญอาจจะต้องเสีย

บุคลากรที่มีคุณภาพไป การที่องค์กรจะรักษาหรือดึงดูดให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้น ๆ จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เพียงพอมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้น อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของบุคลากร เช่น การต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตนถนัดหรือมีความรู้ความสามารถ แล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความสุขทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ เขมมา วีรรัชชชิว (2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 101 โรงเรียน 1 สาขา 1 ห้องเรียนสาขา ซึ่งมีเขตพื้นที่ให้บริการทั้งหมด 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง ซึ่งลักษณะทางภูมิศาสตร์ในการตั้งสถานศึกษามีทั้งพื้นที่ราบ พื้นที่ภูเขาและเทือกเขา จากการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 พบว่า มีปัญหาด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาบางแห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และบุคลากรทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนด้านความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรยังไม่เต็มที่ เนื่องจากภาระงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมีความซ้ำซ้อน มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้มีอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2566) ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีโรงเรียนในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารจำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งทั้ง 10 โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่เนินเขา ภูเขา เทือกเขา โดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทางการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค ข้อมูลนักเรียนและความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษา พุดภาษาเดียวกันที่ไม่ใช่ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร ระบบไฟฟ้า น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในโรงเรียนยังมีความยุ่งยาก ตามบริบทของสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษา ดังคู่มือเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งใน

พื้นที่ลักษณะพิเศษโรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพื้นที่สูงส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มี  
ภูมิลำเนาต่างจังหวัดหรือต่างอำเภอ และยังเป็นบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยจึงเกิดการ  
โยกย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาขาดความต่อเนื่อง ถ้าหากผู้บริหาร  
สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะ  
ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่  
ดำเนินการโยกย้าย ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาจะสำเร็จไปตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุผลที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันขององค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการ  
วางแผน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงสร้างความผูกพันขององค์กรของเขตพื้นที่สูง  
และถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ให้ดียิ่งขึ้น  
ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันขององค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันขององค์กร  
ของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 1

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันขององค์กรของครูใน  
เขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1  
มีความสัมพันธ์กันทางบวก

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร 141 คน

#### 1.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยแทนค่าจากสูตร Yamane (Yamane, 1973 อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 105 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg (1959) และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของ Allen and Meyer (1990) มาใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยโดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การ

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ตัวแปร ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาประกอบดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

##### 1.1.1 ความสำเร็จของงาน

- 1.1.2 การได้รับการยอมรับ
- 1.1.3 ลักษณะของงาน
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 1.2. ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor)
  - 1.2.1 เงินเดือน
  - 1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
  - 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
  - 1.2.4 สถานะของอาชีพ
  - 1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน
  - 1.2.6 สภาพการทำงาน
  - 1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
  - 1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน
  - 1.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันต่อองค์การ ใช้แนวคิดทฤษฎีของAllen and Meyer (1990) ประกอบด้วย ดังนี้

- 2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
- 2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
- 2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

3. ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2566- เดือนมีนาคม 2567

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคลากรชอบและรักงานที่ปฏิบัติอีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแรงจูงใจที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคลากร ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ตรงตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พึงพอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การยกย่องชมเชย การได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่ว ๆ ไป ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในสถานศึกษา สังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

1.3 ลักษณะของงาน คือ การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถและมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่รวมถึง รับผิดชอบปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเมื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากงานที่ได้การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การให้มืออยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้อง

บุคลากรจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคลากรได้แก่

2.1 เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบและเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจ

2.2 โอกาสก้าวหน้าในอนาคต คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ต่อคุณงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพโดยมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน คือ การที่ผู้บริหารพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม อย่างเป็นกันเอง เมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับความร่วมมือ คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหา ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และบรรยากาศในการทำงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลา มีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรัก สามัคคี ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว

2.4 สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ทำให้รู้สึกต่องานและเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

2.5 นโยบายและการบริหาร คือ นโยบายในการบริหารงาน การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบและ แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน หลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ ร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ

2.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวก ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัว ครูผู้สอนให้ความสะดวกคล่องตัว ขณะที่ปฏิบัติงาน ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การที่ครูผู้สอน มีสิทธิความเป็นอยู่ ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงความ ยั่งยืน ของอาชีพ หรือความมั่นคงของสถานศึกษา มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ ยอมรับของสังคม เพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บริหารปกครองด้วยความ ยุติธรรม เสมอภาคและมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้ การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารงาน มีความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษา และให้โอกาสในการตัดสินใจเองหรือ คิดวิเคราะห์ออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือ เกิดความรักต่อสถานศึกษามากขึ้น และอยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ การทำงานให้แก่ครูผู้สอน

3. ความผูกพันขององค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายให้สำเร็จและมีความจงรักภักดีกับองค์กรที่ตนอยู่ ประกอบ ไปด้วย 3 ด้านดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก ผูกพัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับสถานศึกษา หรือการมีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทำให้บุคคลทุ่มเท มุ่งมั่นตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน พยายาม อุทิศตนให้กับสถานศึกษา และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความตั้งใจของตนเอง เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับ สถานศึกษาต่อไป

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการ ตัดสินใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากสถานศึกษา ความพึง พพอใจในอาชีพ โดยการตัดสินใจตั้งอยู่บนสิ่งที่บุคคลให้กับสถานศึกษา จะแสดงออกในรูปของ พฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับสถานศึกษานั้นต่อไปหรือจะโยกย้าย

เปลี่ยนแปลงหรือความตั้งใจจะลาออกสถานศึกษา ความผูกพันในลักษณะนี้ทำให้บุคคลอยู่กับสถานศึกษาเพราะจำเป็นต้องอยู่

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน คือ ความผูกพันที่เกิดจากการที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อไป เพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากสถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อสถานศึกษาความผูกพันในลักษณะนี้ทำให้บุคคลอยู่กับสถานศึกษาเพราะคิดว่าควรจะมีอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของสถานศึกษาและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษา

4. โรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร คือ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เนินเขา ภูเขา ที่มีความสูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง 500 เมตรขึ้นไป เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในหุบเขา ระหว่างภูเขา ที่มีเส้นทางคมนาคมถึงที่ตั้งโรงเรียน ผ่านเนินเขา ซึ่งมีความยากลำบากในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจาก สภาพภูมิศาสตร์ ระยะทางการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค ข้อมูลนักเรียนและความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความผูกพันขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถนำผลวิจัยความผูกพันขององค์กรของสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่สูงถิ่นทุรกันดารมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพความผูกพันขององค์กรให้สมบูรณ์แข็งแรงยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้มีการนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษา สามารถสรุปแนวคิดสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
  - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
  - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
  - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 1. ความหมายแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และสิ่งที่จะต้องใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญก็คือ การทำงานรวมถึงความสำเร็จก็ย่อมต้องใช้แรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

ออร์สา เพชรนุ้ย (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมีความสุขกับการ กระทำสิ่งนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่อประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

อารีย์ หม่องศิริ (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นแรงขับและสิ่งที่กระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยตอบสนองกับความ ต้องการที่ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

เชมณัฐ ภูทองไชย (2559) แรงจูงใจ หรือ Motivation มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว หมายถึง แรงผลักดันให้มนุษย์เกิดการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มนุษย์แต่ละคนเป็นผู้ กำหนดการจูงใจเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรม สร้างแรงขับเคลื่อนให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารองค์การต้องค้นหาวิธีจูงใจให้บุคลากร แสดงพฤติกรรมในทิศทาง ที่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์การ พื้นฐานสำคัญของการจูงใจ คือ การสร้างความต้องการ (Needs) ให้เกิดขึ้นเมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นแล้วจะผลักดันให้เกิดแรงขับ (Drives) คือ ความอยากที่จะกระทำซึ่งจะทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามสิ่งที่ยึดครองตั้งเป้าหมายไว้

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) แรงจูงใจ หมายถึง แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลมีพลัง มีทิศทาง มีความมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ซึ่งจะทำให้เกิด แนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถที่จะรับผิดชอบงานให้สัมฤทธิ์ผล

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดก็ตามจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สามารถ สร้างแรงปรารถนาให้เกิดขึ้นโดยมีการกำหนดรูปแบบทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของ พฤติกรรมในด้านการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการ กระทำใด ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุต่อความปรารถนานั้นโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

แก้วตา เข้มแข็ง (2558) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามภาระหน้าที่ที่เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

จรรยา นิลทรัพย์ (2558) กล่าวว่า ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรม ด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ

Robbins (2005, อ้างอิงใน ปฏิมากร ทิพเลิศ 2564) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ การที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ให้ทำสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งร่างกาย แรงใจและสติปัญญา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## 2. ประเภทของแรงจูงใจ

ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านร่างกาย (Biologic motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการการนอนหลับ และพักผ่อน ความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว เป็นต้น และแรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการความสนใจของผู้อื่นความต้องการมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น (Weiten, 1997)

จิณฉัตร ปะโคทัง (2553) ได้แบ่งการจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. การจูงใจภายใน หมายถึง ภาวะของบุคคลากรที่มีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วย จิตใจของตนเองที่รักการแสวงหาการจูงใจประเภทนี้ได้แก่ความสนใจเจตคติความต้องการ 2. การจูงใจภายนอก หมายถึง ภาวะของบุคคลากรที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้ มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลากรได้แก่เป้าหมายหรือการ คาดหวังของ

บุคลากรเครื่องมือเช่นการชมเชยการติตเรียนการประกวดการลงโทษและการแข่งขัน วัล ดอลลาร์ด และ

มิลเลอร์ (Dollard, Hull and Miller, 1959, อ้างอิงใน ทัศนชัย ณะสูตร, 2553) ได้ แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจ ประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหายและความต้องการทางเพศ 2) แรงจูงใจทาง จิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่นแรงจูงใจใฝ่ ลัทธิ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นต้น

อภิญา ลัมสุวรรณ และคณะ (2555) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคน มีรูปแบบแรงจูงใจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจ ออกเป็นหลายรูปแบบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่ลัทธิ หมายถึง การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ย่อท้อหาวิธีการ แก้ปัญหาเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่ลัทธิ คือ มีความคาดหวังสูงเป็นผู้ ที่มุ่ง ความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว มีความรับผิดชอบในงานดี รู้จักวางแผนและมีความ อดทนในการทำงาน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น พ่อแม่ไม่มีการชมเชย ที่ น้องมีความรักใคร่ สามัคคี เป็นที่รักของเพื่อน เป็นผู้มีนิสัยโอบอ้อมอารี ลักษณะของผู้มี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ มีความเกรงใจสูง คล้อยตามผู้อื่น เมื่อทำสิ่งใดแล้วเป้าหมายเพื่อได้รับ การยอมรับจากกลุ่ม 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะชอบเป็นผู้นำ ต่อต้านสังคม แสวงหาชื่อเสียง ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น บางครั้งแสดงออกในลักษณะก้าวร้าว ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ มักมาจากความรู้สึกในบางสิ่งบางอย่างที่ตนเองขาด ทำให้เกิดความรู้สึก เป็นปมด้อยจึงพยายามสร้าง ปมเด่นขึ้นมาชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาดไป 4) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวมักจะได้รับ การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดเกินไป ครอบครัวใช้วิธีลงโทษที่ รุนแรง ทำให้เด็กหาทางระบายออกกับผู้อื่น ลักษณะนิสัยถือความคิดเห็นของ ตนเป็นใหญ่ ชอบทำร้ายผู้อื่น 5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา แรงจูงใจแบบนี้เกิดจากการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอม มากเกินไป ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา คือ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่กล้าเสี่ยง ต้องการความช่วยเหลือ และกำลังใจจากผู้อื่น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความ ต้องการทำ บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดๆมากระตุ้นซึ่งถือว่ามี

คุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ 1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ 1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการ พื้นฐานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ 1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย 1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว 1.5 ทักษะหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น จากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การ ประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2560) ได้อธิบาย ประเภทของแรงจูงใจว่า ประเภทของแรงจูงใจ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ การจูงใจจากความต้องการภายใน เป็น แรงผลักดันจากภายในตัวบุคคล นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์มีแรงขับจากภายในที่จะทำต่างๆ ได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ เจตคติและความสนใจ คนที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของมันเอง มีได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่ายจะเป็นผู้ที่ทำงาน เพราะรักในงาน ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือหรือทำแล้วไม่ได้สองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยและเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจได้ทำงานนั้น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอัน เนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่ง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเองไม่ต้องคอยหวาด วิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่มีความสามารถมี สัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดี ไม่ใช่สร้าง

สัมพันธ์ภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้น เป็นผู้ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ การจูงใจที่เกิดจากการนำกิจกรรมมา กระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของรางวัลเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ การเสริมแรง หมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสิ่งเร้าจะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

สกินเนอร์ (Skinner, 1904) กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้การกระทำนั้น ๆ ส่วน การกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ อื่น ๆ ส่วนการกระทำใด ๆ ที่ไม่มีการเสริมแรงย่อมมีแนวโน้มให้ความถี่ของการกระทำนั้น ๆ ค่อย ๆ สลายไปในที่สุด ฉะนั้น แรงจูงใจภายนอกจึงหมายถึงสิ่งเร้าอันได้แก่ การเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความ พึงพอใจมีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการ เสริมแรงอีกต่อไปว่า การเสริมแรงมี 2 ชนิด คือ

1. การเสริมแรงทางบวก คือ สิ่งที่ทำให้เด็กหรือบุคคลพอใจเช่นรางวัลคำชมเชย การยิ้มพยักหน้าและความสนใจเป็นตัวเสริมแรงที่มีอิทธิพลมากสำหรับเด็กทั้งเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการของบุคคลคือต้องการเป็นที่ยอมรับเป็นที่รักต้องการคำชมเชย

2. การเสริมแรงทางลบ คือ สิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่นำกลัวก่อให้เกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ ถ้านำออกไปจะช่วยเพิ่มให้เกิดการตอบสนองที่ดีขึ้นหรือเกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้แก่ การดุและการตำหนิ การลงโทษคำวิจารณ์การทำที่สังคมไม่ยอมรับ ฉะนั้นการให้ตัวเสริมแรงไม่ว่าทางบวกหรือทางลบจะให้ผลเช่นเดียวกัน คือ เกิดการเรียนรู้

ดรรชนี จิตคำรพ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นแรงจูงใจที่เกิด จากความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมีลักษณะก้าวร้าวบางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน

จันทราณี สงวนนาม (2553) นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดขึ้นก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากรู้ ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีคามตั้งใจในการทำงานนั้นและช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติ ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การดีเดียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขันโดยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.1 การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า “การจูงใจ ที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ” (Anxiety reducing motivation) หรือ “การจูงใจแบบใช้ไม้นวม” (Carrot approach) การจูงใจในแง่ นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ สำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2.2 การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) บางครั้งเรียกว่า “การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง” (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้ามคือ มักเป็นการขู่ การลงโทษ การตำหนิติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลไม่เป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจส่วนใหญ่แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน กับแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในเกิดจากความต้องการของบุคคลด้าน ร่างกาย ความรู้สึก นึกคิด แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับ การให้รางวัล แรงเสริมทางบวก แรงเสริมทางลบ การลงโทษและสิ่งจูงใจภายนอก

### 3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ทัศนัย ขวนขวาย (2557) หลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ
2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตามและสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์
3. เป้าหมายการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะทำให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้าย ภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และกระบวนการทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องรู้ธรรมชาติมนุษย์

กานดา จันท์แย้ม (2556) แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจก็จะมีพลังที่จะกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ
2. เป็นตัวชี้้นำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ จะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดง พฤติกรรมของตนเองคืออะไร ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายนั้น
3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มี แรงจูงใจจะไม่ ล้มเลิกง่าย ๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ หรือ จนกว่าความต้องการของตนเองจะได้รับการตอบสนอง

เทพพนม เมืองแมน (2540) แรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง อาจให้ความหมายของแรงง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจคือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่าถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้

Steers and Porter (1997) อธิบายแรงจูงใจมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง (Activate) กล่าวคือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีแรงขับภายใน ทำให้บุคคลนั้นแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามแรงขับของคน

2. กำหนดทิศทางของพฤติกรรม (Direct) เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองแล้ว แรงจูงใจยังกำหนดทิศทางของการตอบสนองด้วย อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ มีความเข้มแข็งหรือแผ่วเบา

3. คงสภาพพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล (Sustain) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากแรงขับภายในยังส่งอิทธิพลต่อระยะเวลาของการตอบสนองดังกล่าวด้วย การตอบสนองอาจเกิดอยู่นานหรือ อาจจบในระยะเวลาสั้น ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับแรงขับภายในของบุคคล

สตีแยร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์การ หมายความว่า ความเชื่อและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและ เป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนภารกิจขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย และ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายความว่า การแสดงออกของบุคลากรในการเสียสละอุทิศตนเอง พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีความห่วงใยต่อ ความเป็นไปขององค์การ 3. ความต้องการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การต่อไป หมายความว่า การแสดงออก

ของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อม ที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

คานัน (Kahn, 1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1. การรับรู้ คือ ความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์การ หัวหน้างาน หรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน 2. อารมณ์คือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ หัวหน้างาน หรือปัจจัยแวดล้อม ในการทำงาน 3. พฤติกรรม คือ การที่พนักงานมีความอดทนและพยายามเพื่อองค์การ ซึ่งเป็น การกระทำที่มีผลมาจากทัศนคติกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ

การวิจัยเชิงสำรวจระหว่างประเทศ (International Survey Research (ISR). 2004) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับองค์การ การรับรู้ถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในองค์การซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะคือความกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความต้องการของมนุษย์ เป็นการขับเคลื่อนทำให้เกิดพฤติกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ 2. พฤติกรรมปฏิภักิริยาตอบสนอง กำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงออกของพฤติกรรม 3. ความคงทน เป้าหมายที่ใช้ในการจูงใจส่งผลต่อระยะเวลาของการตอบสนอง

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ได้อธิบายว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่างๆในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆกับทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow's Hierarchy of Needs Maslow ได้ตั้ง สมมติฐานไว้ว่า

4.1.1 คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการของคนไม่  
สิ้นสุด

4.1.2 ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็น  
สิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

4.1.3 ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการ  
อย่างหนึ่งได้รับการ ตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีการเรียงลำดับ  
ความต้องการมีดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ  
เบื้องต้น เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหารน้ำดื่มหรือความต้องการทางเพศ  
เป็นต้นความ ต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการ  
ทั้งหมดของคนยัง มิได้รับการตอบสนองเลยบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลน  
อาหารความปลอดภัยและ การเข้าถึงแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกาย  
มากที่สุด

2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความ  
มั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ  
ป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัย  
จากการข่มขู่ การบังคับทักท้วง ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจใน สังคมที่  
เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ความต้องการ การปกป้องคุ้มครองกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่  
ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อนๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็น  
ความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อ  
พิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย  
จะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการ  
ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความ  
ต้องการของสภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการ  
เพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับ ความมั่นคงและ  
ผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของความต้องการสมาคมต้องการความรักต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้คนที่ใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถมีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

5) ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และยอมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วยความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่างของตนอย่างเต็มที่

#### 4.2 ทฤษฎีการจูงใจของ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎี ของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการศึกษาของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาศึกษาเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือ ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความ ดังนี้

4.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้นสำหรับในชีวิตจริงในองค์การนั้น การต้องการค่าจ้าง

เงินโบนัสและผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองของสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้นและถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบได้กับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

4.2.2 ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การทั้งนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์การนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีศรัทธาเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยเหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการ ประเภทนี้ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้งความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

4.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงานความต้องการ อยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิกมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อยและการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริง ในองค์การนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อื่นหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้นความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่ง ตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

### 4.3 ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญอยู่คือ

4.3.1 ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั้นเองหากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

4.3.2 ขนาดความต้องการ (desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอดได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า มีมากยิ่งขึ้น

4.3.3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปถึงมีความสำคัญมากขึ้น นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ที่ได้หรือความต้องการทั้ง อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ นำทฤษฎี ERG ของแอลเตอร์เฟอร์ มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
- 2) ด้านความรู้สึกระสบความสำเร็จเป็นความต้องการด้านความก้าวหน้าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต

#### 4.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2560) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงนั้น คือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ มีผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้วคนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันทีจากข้อสังเกตนี้เองทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมา ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วย เป็นสองอัตรากว่า คือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐานและอีกอัตราหนึ่ง จะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า

และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้ จะช่วยให้แก่ผลผลิตทุก ๆ ชั้น ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมนักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ผลตอบแทนทางด้านการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงานออกเป็นส่วน ๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหาของคนงาน

2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไปพวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน

3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงาน ให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้นถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

4.5 ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควร จนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกันซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

4.5.1 การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้านจะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องคนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.5.2 คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียวสิ่งเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จการยกย่องนับถือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นต้น

กันตยา เพิ่มผล (2551) ได้กล่าวถึง แนวคิดความสำคัญของแรงจูงใจของ Kinicki & William ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องทำงานในองค์กร (Doing your organization) เป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี (Stay with your organization) ไม่ว่าจะ เป็นช่วงเวลาที่สามารถเศรษฐกิจขององค์กรจะดี หรือไมก็ตามองค์กรก็ต้องใช้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย (Show up for work at our organization) ในองค์กรหลายแห่ง การขาดงาน หรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงาน คือพฤติกรรมที่องค์กรไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีหน้าที่ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Perform better for your organization) องค์กรต้องการพนักงานที่มีความสามารถที่แท้จริง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น (Do extra for your organization) ส่วนใหญ่องค์กรมีความคาดหวังให้พนักงานทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง การตัดสินใจว่าผู้บริหารมีคุณ ภาพเพียงใดวัดได้จากการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาสำหรับพนักงานจะมองว่าตนเองจะพึงพอใจหรือได้รับการตอบสนองจากแรงจูงใจของผู้บริหารหรือไม่ ฉะนั้น ความสำคัญของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานคือการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วประสิทธิภาพการทำงานก็จะเกิดขึ้น

บุญธรรม อุดจ่อม (2555) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Struckman and Yammarino (2003) ว่าได้สร้างมาตรวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมาตรวัดดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น เงินเดือนที่เหมาะสมความมั่นคงของงานและองค์กร กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน การเติบโตและได้รับความหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีอำนาจในการบริหาร จัดการ เป็นต้น

ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) กล่าวว่า Struckman และ Yammarino (2003) ได้สร้างมาตรวัดของแรงจูงใจไว้ โดยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน กระบวนการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การเป็นที่ยอมรับ การเติบโตและการมีอำนาจ เป็นต้น โดย Struckman and Yammarino ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกมีผลต่อการจูงใจพนักงานได้เฉพาะช่วงระยะเวลาสั้น เนื่องจากผลของปัจจัยดังกล่าว มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ในส่วนของปัจจัยสนับสนุนจากภายในมีผลต่อการจูงใจสูง สามารถใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจในระยะยาวได้ ทั้งนี้ องค์กรต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยในการจูงใจดังกล่าวมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ Torrance (1987) และนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่ง คือ Cummings (1996) ซึ่งได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายในมีประโยชน์และความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ในขณะที่

4.6 ทฤษฎีความต้องการสามประการของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland)

แมคเคลแลนด์เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาชาวอเมริกัน เจ้าของทฤษฎีที่มีชื่อว่า McClelland's Need theory เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์เป็นอย่างมาก ทฤษฎีนี้อธิบายการจูงใจบุคคลเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทน จากการกระทำของตน แต่การจูงใจเกิดมาจากความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและสำเร็จตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นั่นเอง โดยตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์มีเชื่อว่าความ ต้องการของบุคคลจะสร้างแรงจูงใจที่ สำคัญมี 3 ประการ คือ วรรณ อวรรณ (2557)

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความ ต้องการที่จะ กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการประสบ ผลสำเร็จสูงจะ แสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้าจะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และจะมีความ รับผิดชอบในการทำงาน วางแผนการทำงาน รับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน และ กล้าที่จะเผชิญความล้มเหลวในงาน จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า บุคคลที่มีความต้องการ ประสบความสำเร็จจะเข้าสู่การทำงานในอาชีพที่ต้องการผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเลวร้าย และการตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่

2. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ความต้องการ เป็นที่ ยอมรับจากบุคคลอื่น และต้องการสัมพันธ์ที่ดีจากบุคคลอื่น บุคคลกลุ่มนี้ชอบ สถานการณ์ร่วมมือ มากกว่าสถานการณ์แข่งขัน โดยแมคเคลแลนด์ มองว่าความต้องการนี้ว่า คล้ายคลึงกับความต้องการ ขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ นั่นคือบุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูง จะเป็นกลุ่มที่ให้ลำดับความสำคัญกับ ความต้องการเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการ เพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษา พบว่าถ้าให้โอกาสในการเลือกผู้ช่วยในการทำงาน บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงจะเลือก ผู้ช่วยจากคุณสมบัติที่แสดงถึงความสามารถ เป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงจะเลือกเพื่อนของตนเองมาเป็นผู้ ช่วยงาน จะเห็นได้ชัดว่าบุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูง จะตัดสินใจโดยยึดถือ ความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จในการทำงาน

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power) คือ ความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลกลุ่มนี้ต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการ ทำงานเหนือกว่าผู้อื่น และต้องการควบคุมผู้อื่น บุคคลมีความต้องการอำนาจบารมีสูงจะมีความ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่า ประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน โดยตามแนวความคิด ของแมคเคลแลนด์ ความต้องการอำนาจ บารมีถูกแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางบวก จัดเป็นความปรารถนาที่อยากจะทำประโยชน์และดี บันดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้ และแนวทาง ลบเป็นความต้องการอำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือกว่า บุคคลอื่นในทุก ๆ ด้าน

#### 4.7 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg, Bernard, and Babara, (1959, pp. 100–111 อ้างอิงใน ศิวา หลาบ คำ หน้า 20–21) ได้เสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีอยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคลากรชอบและรักงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแรงจูงใจที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคลากร ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากองค์การผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า การยอมรับนับถือสามารถอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็น การได้รับกำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อใดทำงานบรรลุผลสำเร็จซึ่งการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของลักษณะงานซึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์มีความท้าทายในการลงมือทำงาน หากลักษณะของงานเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จและได้รับการยอมรับและเกิดความพึงพอใจและมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหรือปฏิบัติงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการดูแลงานเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

ของบุคลากรในองค์การ รวมถึงการได้รับโอกาสในการศึกษาหรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถอย่างไรก็ตาม ในกรณีที่บุคลากรย้ายแผนก โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือ สถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสและความรับผิดชอบในงาน แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งอย่างแท้จริง

#### ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในองค์การให้มืออยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้อง บุคลากรจะ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและ เป็น ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคลากรได้แก่

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน รวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการ ปฏิบัติงาน หรือผลตอบแทนที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการด้าน สุขภาพ การประกันชีวิตวันหยุดพักผ่อน วันพักร้อน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2. โอกาสก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายใน หน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อและการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถ ทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพหรือลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี และมีความสำคัญของงานต่อองค์การ

5. นโยบายและการบริหาร คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ รวมถึงนโยบายและวิธีการทำงานที่มีระบบการแบ่งงานชัดเจน มีความเป็น ธรรม มีการควบคุมและดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ ห้อง ทำงานระดับเสียง ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศในช่วงเวลาการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และความ สะดวกในการเดินทางมาทำงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการ ทำงานความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงานและความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้คำแนะนำ การสั่งงานหรือ มอบหมายงานที่มีความชัดเจนมีวิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีการรับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ Herzberg (1959) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจ ต องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าแรงจูงใจเป็นลบจะทำให้ บุคลากรไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุน ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคลากรจะม ีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุนมีหน้าที่บำรุงรักษาและ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีค่าเชิงบวกเท่านั้นจึงทำ ให้ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่บุคลากร ต้องการเพราะเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ระกอบ สำคัญทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อ บุคลากรได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำ หน้าที่ป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานและช่วยทำให้บุคลากรเปลี่ยนเจตคติ จากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานกับองค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามแนวคิดและของทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herberz) ดังนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1891) อ้างอิงใน วินิต วิไลวงศ์วัฒนกิจ, 2551) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่าง แพร่หลาย รู้จักกันในนามของ ทฤษฎีการแรงจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herberg, 1959) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงาน

และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอริเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำงานประสบความสำเร็จ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่ครูเอกชนมีความ สามารถในการจัดการเรียนการสอนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้อย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้และรู้จักป้องกันปัญหาก่อนที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานการจัดการเรียนการสอนสำเร็จลุล่วงแล้วจะมีความรู้สึกพอใจ ปลื้มใจและภาคภูมิใจในผลของงานเป็นอย่างยิ่ง

เรณู ฤชา ( 2562) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและสามารถแก้อุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ เสมอยอมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่งทำให้มีกำลังใจใน การทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลในด้านความรู้สึกในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจ โดยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการมอบหมายที่เหมาะสม ทำทลายความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวว่า ด้านการได้รับความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะมีความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ตรงตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พึงพอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุกล่วงไปได้ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้ง การยอมรับความคิดเห็น การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ ได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงความ เชื่อถือยอมรับในความสามารถ

ธนกฤต ศาสตราชาติ (2563) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเอกชนได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยการให้กำลังใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในโรงเรียน

ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจการได้รับความเชื่อถือและการได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจใน การปฏิบัติงานทั้งจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

เรณู ฤชา ( 2562) การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้รับการยอมรับยกย่องใน ผลงาน การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ใน สังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงาน บรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจในทางทฤษฎี เชื่อว่า จะทำให้ครูเกิดความภูมิใจมีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นและจูงใจในการทำงานได้ยิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงครูมีความรู้สึกเมื่อทำสำเร็จ มีคนยอมรับเขา

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการไว้วางใจความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2559) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ผลงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

วิเศษ นิลนาก (2556) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับคำชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือที่จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการถูกกล่าวโทษ

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย การได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลต่างๆ ไปได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในสถานศึกษา สังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำย่ำแย่ความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่ได้รับการมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ และความถนัดในงาน นอกจากนี้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ครูเอกชน มีความสนใจ มีปริมาณงานที่เหมาะสม มีความท้าทายทางด้านความรู้ความสามารถ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติ ได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีนโยบาย เป้าหมาย และขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องต่อเนื่องและมีมาตรฐาน

เดียวกันส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คุ่มค่าที่ได้ทุ่มเท เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจการมีส่วนร่วม

เรณู ฤาชา (2562) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และรู้สึกว่างานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ปัจจัยทฤษฎีเชื่อว่า ครูจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) ได้กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึงงานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และความท้าทายความสามารถตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่างๆหากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตนเองมีความรู้สึกที่ว่า มีอิสระในการทำงานได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาที่จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่ได้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดีและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน

ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวว่า ด้านงานตัวเอง หมายถึงการที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียวตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับการมอบหมายงานโดยให้รับผิดชอบปฏิบัติงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเอกชนมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระเสรีและเต็มที่

ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์ต่อภาระหน้าที่และความผูกพัน ที่ได้รับมอบหมายมาปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์

เรณู ฤชาชา ( 2562) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความรับผิดชอบตนเองและ งานที่ทำการได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ให้ลืทธิทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ลัดดา พันชนิ่ง (2559) กล่าวว่า ด้านการรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับมอบหมายงานที่

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จและจะพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่จะได้รับมอบหมายที่มีความรับผิดชอบใหม่ๆเพิ่มขึ้นจากเดิม

สุจิตา พานิชกิจโกศลกุล (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียรอดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะเสร็จยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถโดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร รวมไปถึงผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่รวมถึง รับผิดชอบปฏิบัติงานใหม่ๆ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อใช้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเมื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

##### 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959)

กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) คือการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มี ความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูเอกชนได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและเพิ่มพูน ทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) กล่าวว่า ความก้าวหน้าหมายถึง ช่องทางหรือจังหวะที่จะได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือตำแหน่ง ที่มีความสำคัญในหน่วยงานรวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความ ชำนาญจากงานที่ได้ ปฏิบัติอยู่ซึ่งวัดได้จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่มีความสำคัญมากขึ้น การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ

เรณู ฤาชา (2562) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึงการที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้รับโอกาสในการลาศึกษาต่ออบรมสัมมนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการจูงใจให้ครูทำงานมากยิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ใน การตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ครูจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนาและดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

สุพจน์ ฐิตีวรการณกุล (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครุมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผล ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

วารงคณา ชูเชิตรีตนา (2558) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการ ฝึกอบรม

ศิริพร บุษบง (2558) ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดความเต็มใจใน การทำงานน้อย แนวทางในการพัฒนา คือต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมี ความก้าวหน้าในอาชีพ และให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จเพื่อให้มีกำลังใจในการ ทำงานอื่นต่อไป

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสใน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดู งานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

กิติมา ดรอษฐ์ (2556) กล่าวว่า iva ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งโอกาส พัฒนาดตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับ การอบรม

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง หมายถึง ความต้องการที่จะ พัฒนาดตนเองให้มี ความเจริญก้าวหน้า โอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การ ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากงานที่ได้การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

กลุ่มที่สอง เฮอร์ชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้ คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงาน

มากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.เงินเดือน เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า เงินเดือน คือ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูเอกชนในโรงเรียน ตลอดจนสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) กล่าวว่า เงินเดือน/ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการประกอบวิชาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือน/ค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน และความพอใจต่อ เงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการครองชีพ

เรณู ฤาชา (2562) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึงการจัดผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการทำงาน เช่น การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ ค่าจ้าง สิ่งตอบแทน เป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทา ครูที่ปฏิบัติงานใหม่และปฏิบัติงานจนมีความชำนาญได้ เงินเดือนที่ไม่แตกต่างกันจะ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ซึ่งความเป็นจริงในบางโรงเรียนจะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามา มีส่วนในการตัดสินใจของการปรับฐานเงินเดือนให้กับครูที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหากช้าเกินไป เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับครูเช่นกัน

เจนวิทย์ จันทร์เจริญ (2560) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

สุพจน์ ลิวติวรการณกุล (2559) ได้กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดสวัสดิการและ

ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ อาชีพครูก็มีความต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

ปฐมวงค์ พันชนัง (2559) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

วรางคนา ชูเชิดรัตน์ (2558) กล่าวว่า ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นผลตอบแทนยังหมายถึง การที่พนักงานได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนและมีความยุติธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา รูปร่าง หน้าตา เป็นต้น และการได้รับผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบและเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจ

2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ต่อ อบรม หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

มโนช พรหมปัญญา (2560) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง เป็นปัจจัยสำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่เพียงพอต่อค่าตอบแทน ตำแหน่ง และโอกาส แต่หมายรวมถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่เพิ่มพูนขึ้นตามประสบการณ์ และพร้อมถ่ายทอดในงานอย่างทวีคูณค่าในทุกครั้งที่ได้รับการบริการ

วาริ ทิพย์เนตร (2560) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้รับการดูแล มีการวางแผนในสายอาชีพให้บุคคลมองเห็นอนาคตมี

โอกาสได้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ได้รับผิดชอบงานที่มากขึ้น ทำทนายความสามารถมากขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งได้รับความไว้วางใจ ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น

วรารคนา ชูเชิดรัตน์ (2558) กล่าวว่า การวางแผนความเจริญก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หมายถึง การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้น ๆ ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อมีแผนการแล้วสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนยังหมายถึง มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าโดยแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จ มีการตรวจสอบความสำเร็จ มีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่วางไว้ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสเลื่อนในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ต่อคุณานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพโดยมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

### 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เฮอริชเบิร์ก

(Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ของข้าราชการครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือ

เสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม อย่างเป็นกันเอง การที่ข้าราชการครูมี ความสัมพันธ์ที่ดี ในด้านการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่ดีส่วนตัว กับผู้ปกครอง ชุมชน การทำงานตามหน้าที่ ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และ สมาชิกในครอบครัวเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคลใน หน่วยงาน

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้เข้าร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่ง ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลความรัก สามัคคีและ บรรยากาศในการทำงาน

เรณู ฤาชา ( 2562) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึงการทำงานที่มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ หากพฤติกรรม ของครูในโรงเรียนเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิง เด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถม เพื่อนร่วมงาน เอารอดเอาเปรียบไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำ ให้คับข้องใจเป็นผลให้เกิด ความเบื่อหน่ายโรงเรียน หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวกต่างคน ต่างมีน้ำใจช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันย่อมจะสร้างบรรยากาศในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีส่งผลให้ครู เกิดความพึงพอใจ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ ผู้บริหารพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากงานผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจาก ผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน เมื่อเกิดปัญหา อุปสรรคในการทำงาน

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การ ที่ผู้บริหารพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู ปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม อย่างเป็นกันเอง เมื่อเกิดอุปสรรคใน ด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับความร่วมมือ คอยช่วยเหลือแก้ปัญหา ให้คำแนะนำซึ่ง กันและกัน และบรรยากาศในการทำงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลา มีการ ติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรัก สามัคคีและบรรยากาศในการทำงานครูสามารถ

ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว

4.สถานะของอาชีพ เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ลักษณะของอาชีพ คือ องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีความน่าสนใจและความเหมาะสมของประมาณภาระงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ในการประกอบอาชีพของตนเอง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง ความภูมิใจในงานที่ทำอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

นาถลัดดา บุญประคอง (2559) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่มีการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่มีความอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นๆ สำคัญเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

5.นโยบายและการบริหารงาน เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงานการมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และการให้

ชนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงนโยบายการบริหารการจัดการ การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานอีกด้วย

เรณู ฤาชา (2562) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่มีประสิทธิภาพ และมีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายต่าง ๆ และทราบแนวทางในการบริหารงาน และให้ความมั่นคงกับครูการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกันเป็นเอกภาพ หากแต่ในทางทฤษฎีเชื่อว่า การเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้ครูมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือ มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน

สุพจน์ ฐิตวรการณกุล (2559) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อปฏิบัติ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรชี้แจงแนวปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมมือกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน

ลัดดา พันชนิ่ง (2559) กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อปฏิบัติ นำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ

ปวีณา อยู่เล็ก (2557) กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายการบริหาร การกระจายงาน และการมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ปฐมวงค์ สีหาเสมา (2557) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และนโยบายและการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

กิติมา ดรธี (2556) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดงาน จัดระบบงานในการปฏิบัติงานและมอบหมายของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหลักพิจารณาการมอบหมายผู้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยให้การบริหารของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร คือ นโยบายในการบริหารงาน การที่ครุมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบและ แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน หลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ ร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ

6.สภาพการทำงาน เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ความปลอดภัยในที่ทำงาน

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้ความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยใน สถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริม และอำนวยความสะดวก ให้ครูเอกชนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ทำให้ครูเอกชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เรณู ฤาชา (2562) สภาพการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่โรงเรียนควรจัดให้เหมาะสมต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับ สถานะของครูตามตำแหน่ง การมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหารการมีสิทธิพิเศษแก่ครูที่มีตำแหน่งสูง หรือ มีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูไม่เกิดความไม่พึงพอใจ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรซึ่งอยู่รอบรอบตัว ตัวบุคคล ในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศ ทั้งในห้องและนอกห้อง รวมถึงวัฒนธรรม ในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงานและอื่นๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอ และความความสะดวกสบายนี้จะนำไปใช้

ปวีณา อยู่เล็ก (2557) กล่าวว่า ด้านสภาพการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความคล่องตัว ความปลอดภัย และความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

อำไพ พัดทอง (2557) กล่าวว่า ด้านสภาพการทำงานหมายถึง สภาพกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสงเสียงอุณหภูมิ กิ่ง รวมทั้งลักษณะอื่น ๆ ของสิ่งแวดล้อม เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

มลฤดี เย็นสบาย (2557) กล่าวว่า สภาพในการทำงานหมายถึง บุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองเชียงใหม่ มีความรู้สึก ภาคภูมิใจ ในอาชีพที่จะ ทำอยู่ และงาน ที่ทำเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม

ปฐมวงศ์ สีหาเสมา (2557) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะต่อการ ปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ลัดดา พันชนัง (2557) กล่าวว่า ด้านสภาพในองค์กร หมายถึง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูในอำเภอเมือง จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ ที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง การจัดบริเวณสถานที่ การปฏิบัติงาน มีความคล่องตัว และมี ส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าสภาพการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน มีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบๆ ตัว ครูผู้สอนให้ความสะดวกคล่องตัวขณะที่ปฏิบัติงาน ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือสถานการณ์หรือลักษณะบางประการ ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กร ต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบากเป็นต้น

ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความ สุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

รุ่งอรุณ รุ่งทองคำกุล (2558) กล่าวว่า สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายความว่าสิทธิของบุคคล ที่ประกอบด้วยสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียงหรือความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรอดพ้นจากการสังเกต การรู้เห็น การสืบความรัก การรบกวนต่างๆ และการมีสันโดษไม่ติดต่อกับสัมพันธ์กับสังคม ทั้งนี้ขอบเขตที่บุคคลควรได้รับการคุ้มครอง และการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลคือ การดำรงชีวิตอย่างอิสระ มีการพัฒนาบุคลิกลักษณะ ตามที่สิทธิ จะแสวงหา ความสุขในชีวิต ตามวิถีที่อาจเป็นไปได้ และความพอใจตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อ

กฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีของผู้อื่น

มลฤดี เย็นสบาย (2557) กล่าวว่า ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงความรู้สึกที่ดี ไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปในที่ทำงานใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานแห่งใหม่

สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงการที่ครูผู้สอน มีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุข ใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

8. ความมั่นคงในงาน เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

วาริ ทิพย์เนตร (2560) กล่าวว่า ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ภาวะความรู้สึกที่น่าเชื่อถือ มีความน่าไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความมั่นคงของตำแหน่งงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างความมั่นคง ขององค์กรว่าจะไม่ปิดกิจการลง และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ว่าไม่มีอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

มลฤดี เย็นสบาย (2557) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อความมั่นคงในเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการ

สำหรับบุคลากร และความรู้สึกกว้างงานที่ปฏิบัติขณะนี้ มีความปลอดภัยและมั่นคง สำหรับชีวิตบุคลากร

กิตติมา ตระฐี (2556) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้องดูแล และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม

ธรรมณูญ ศิริเจริญธรรม (2556) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงความยั่งยืน ของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

9.การปกครองบังคับบัญชา เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา คือความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ ของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงาน ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี หรือมีการปกครองดูแล ครูเอกชน ให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของครู เอกชนแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อครูเอกชนโดยเท่าเทียมกัน

เรณู ฤชา (2562) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองการทำงานโดย ผู้บริหารชี้แจง มอบหมายงานในหน้าที่ให้ตามหน่วยงานการบริหารตามสายการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลการดำเนินงาน หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่สามารถแนะนำ การปฏิบัติงาน ข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้ครูได้มีความรู้ความสามารถใน

การ บริหารงานและการปกครอง เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษา และให้โอกาสในการตัดสินใจเอง หรือ คิดวิเคราะห์หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือเกิดความรักต่อโรงเรียนมากขึ้น

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจหน้าที่ ในการบริหารงาน ที่มีความเด็ดขาด ที่อยู่ให้คำแนะนำ อยู่ช่วยเหลือและแก้ปัญหา เกี่ยวกับการ ทำงานให้แก่บุคลากร

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาการทำงาน และแก้ไขปัญหา รวมถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครอง

ฐานันตร์ ทิพเวส (2559) การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมตรวจตราบังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและการดูแลทุกข์ สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้ง ให้ข้าราชการในหน่วย ได้รับความชอบ และเกิดความชอบธรรม

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถและ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงาน ในหน่วยงานที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการ จัดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา และมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน

ปฐมวงศ์ สีหาเสมา (2557) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา ปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน องค์กร อย่างชัดเจน

ปวีณา อยู่เล็ก (2557) ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองบังคับ บัญชาด้วยความสุขกลุ่มยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชา ความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุถึงงานที่ดีมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บริหารปกครองด้วยความ ยุติธรรม เสมอภาคและมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้ การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารงาน มีความเด็ดขาด เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษา และให้โอกาสในการตัดสินใจเองหรือ คิดวิเคราะห์หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือ

เกิดความรักต่อสถานศึกษามากขึ้น และอยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้รวบรวมมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้สนใจ หลักของทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คน เพื่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” แตกต่างกันไป โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

ชนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ โดยแสดงออกด้วยการทุ่มเทพยายามทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ บรรารณาที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การต่อไป และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น

กรกนก มาตรคำมี (2562) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกของพนักงานที่ยึดมั่นยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการ

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541, อ้างอิงใน ญฐพรพรณ ชาญชญกรรม, 2560) ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความจงรักภักดีที่จะอยู่ในองค์การ มุ่งปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและ ผลประโยชน์ต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นที่ตั้ง

ทัศนัย สุวรรณรัตน์ (2556) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การคือ ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานให้เป็นไป

ตามเป้าหมาย และไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การแม้จะมีรายได้ที่สูงขึ้นก็ตาม ซึ่งหากพนักงานขาดความผูกพัน ต่อองค์การจะทำให้พนักงานขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และมีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

Buchanan (1977 อ้างอิงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ของ องค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่บุคคลมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง องค์การที่จะประสบความสำเร็จขององค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงานสมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน แก่ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้ สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์การจะมี อยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่ จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

1.1 เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งยินดีที่จะมี 7 ส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความ

ผูกพัน ระหว่างบุคคลและองค์การจาก 2 มุมมอง คือ 1) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์การไป 2) ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ 3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่ได้รวบรวมมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและการแสดงออกของการยอมรับ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และมีความจงรักภักดีกับองค์การที่ตนอยู่

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Porter, & Steers (1982 อ้างอิงใน ธรรมนูญมาศ ปัญญา ยิ่ง 2559) ได้เสนอความสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การช่วยในการทำนายพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การลาออกจากงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะต้องการคงอยู่กับองค์การและต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ 2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสำหรับ หัวหน้างานและ นักวิทยาศาสตร์ด้านพฤติกรรม การเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การแสดงถึงการเพิ่มระดับความ จงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งทุกองค์การปรารถนาที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดง ถึงความจงรักภักดี 3. ความผูกพันต่อองค์การช่วยให้เข้าใจกระบวนการทางจิตวิทยาในการอธิบาย เกี่ยวกับการค้นหาเป้าหมายในการใช้ชีวิตของบุคคลการเลือกจำแนกสิ่งซึ่งมีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ บุคคลอยู่และเข้าใจในสภาพแวดล้อมนั้น

นิตินพล ภูตะโชติ (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการดูแลรักษาบุคคลากรที่ตั้งใจทำงานให้กับ

องค์การการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อความ มี ประสิทธิภาพขององค์การและเป็นตัวบ่งชี้ถึงการโยกย้าย การลาออกของบุคลากรใน องค์การได้ ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานของ องค์การปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การ ดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมี ความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของ ผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารในการรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อ พฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักมีแนวโน้มที่จะ ขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่ น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำโดยผู้ที่มีความ โน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับ องค์การค่อนข้างถาวร 2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วน รับผิดชอบใด ๆ ต่อ ส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบ เลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ 3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทาง ลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพัน ต่อองค์การ มักจะไม่พอใจ ต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิด ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้ 1) เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะ คนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจใน การกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตน ทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ 2) การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงาน สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทตีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้ เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงาน เพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้

ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น 3) ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยม สอดคล้องกับองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์การจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่ง บอกรถึงพันธกิจขององค์การ เนื่องจากการที่ค่านิยมขององค์การยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุ มากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์การมากเพียงนั้น นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์การ ถึงแม้ ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่ พนักงานที่มี ความผูกพันกับองค์การจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร จึงต้องสร้าง ระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการ เข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับ องค์การให้แก่พนักงาน

Buchanan (1974 อ้างอิงใน ชัลวานา สะชาณี 2550) ซึ่งให้ความผูกพันต่อองค์การ มี ความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของ สมาชิกองค์การเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้คือ ได้ดีกว่า ตัวแปร “ความ พึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิก องค์การโดย ส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่ หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมี ความมั่นคงมากกว่า ความพึงพอใจในงาน แม้ว่า เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความ ผูกพัน ของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพ น้อยกว่าความผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพัน อย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำ ประโยชน์ให้แก่องค์การและงาน บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติตัวอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตรา การขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagement) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not – engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงานหรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ 3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รวบรวมมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันองค์กรช่วยในการทำนายการเข้าออกของคน การเข้าใจงานและการพัฒนางาน ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้ทำงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ

### 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอย่างแพร่หลาย โดยมีแนวคิดหลักๆ ดังนี้

Buchanan II (1974, อ้างอิงใน ปาริชาติ โสภานุตร, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าคือ การที่บุคคลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การร่วมกัน นั่นคือความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 3 อย่าง คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) คือ การยอมรับ ยึดถือปฏิบัติใน ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน โดยถือเสมือนว่าองค์การนั้นเป็นของตนเองเช่นกัน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกภักดีและผูกพันต่อองค์การ

Richard I. Mowday (1979 อ้างอิงใน ธีรสุวรรณ แก้วมณี, 2556) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมขององค์การ จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers) ศาสตราจารย์ด้าน จิตวิทยาอุตสาหกรรมและการจัดการชาวอเมริกันจากมหาวิทยาลัยโอเรกอน และพอตเตอร์ (Lyman W. Porter) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการ จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย อธิบายถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือเมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่า หากละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การคือบุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกคนอื่น และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2.2 มีความเต็มใจ ในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เพื่อปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของตนเอง ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การและมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Meyer & Schoorman (1992 อ้างอิงใน ชญาภา เจนวนิษฐ์วิบูลย์, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงคุณค่า (Value commitment) คือ ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การและความตั้งใจที่จะทำในนามขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันเชิงคุณค่าสูงจะถูกจูงใจให้ทำงานบุคคลที่ผูกพันกับคุณค่าจะช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน เชิงคุณค่า นอกจากนี้บุคคลผู้ซึ่งเชื่อในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจะมีความพึงพอใจในองค์การ มากกว่าผู้ที่ไม่มีความเชื่อนี้ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance commitment) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานสูงจะถูกจูงใจให้ เข้าร่วมและมีความตั้งใจคงอยู่หรือมีการลาออกน้อยนอกจากนั้นบุคคลที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ ในงานจะไม่ทำพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อการเป็นสมาชิกขององค์การ

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อ องค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของ บุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรง อยู่เป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมี ความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

เจอร์ฮอลและคณะ (1993 อ้างอิงใน พรสวรรค์ วรงค์ศรีศุภกุล, 2557) แบ่งความผูกพันต่อองค์การได้เป็น 3 แบบ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การของพวกเขาผ่านทางความรู้สึกเช่น ความซื่อสัตย์ความรัก ความอบอุ่น ความเป็นเจ้าของความพอใจความยินดีและอื่น ๆ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (Continuance commitment) หมายถึงระดับความรู้สึกของบุคคลต่อสถานที่เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น

3. ความรู้สึกด้านจริยธรรม (Moral commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องค์การผ่านการมีค่านิยมในเป้าหมายคุณค่าและพันธกิจร่วมกัน

Allen and Meyer (1990 อ้างอิงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ สูงนั้นจะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความ

จงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

#### 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977, อ้างอิงใน คำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550) ได้เสนอตัวแบบที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ ส่วนแรกแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับของแต่ละบุคคลเช่น อายุ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าการศึกษาและลักษณะบทบาท

2. ลักษณะงาน ประกอบด้วยความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

3. ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การความเชื่อถือต่อองค์การและความไว้วางใจต่อองค์การ องค์การมีความเข้าใจที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงและเห็นความสำคัญของพนักงานองค์การมีการให้รางวัลหรือได้ตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงาน ส่วนที่สองเป็นการอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในหลายๆอย่างคือ 1) พนักงานมีความผูกพันสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไป 2) ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการดำรงรักษาให้พนักงานอยู่หรือออกจากองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าทำงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงต่อเป้าหมายขององค์การและยังมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การนั้นจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมาทำงานและทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย 4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ภายใต้ฐานคติที่ว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของ Burke

Burke, 2003 Employee Engagement (อ้างอิงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) Burke เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และมีแนวคิดว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การ Burke พบว่าองค์การต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จได้ต้องเริ่มจาก

พนักงานในองค์กรต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement & commitment) เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลิตผลหรือบริการที่มีคุณค่าลูกค้าพึงพอใจและรู้สึกจงรักภักดีต่อสินค้าและบริการและต่อองค์กร

(Customer loyalty) สิ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของ Burke มี 6 องค์ประกอบได้แก่องค์กร (Company) ผู้บริหาร (Manager) ทีมงาน (Work Group) งาน (The job) สายงานหรืออาชีพ (Career/profession) และลูกค้า (Customer) ทั้ง 6 สิ่งเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 6 ของ Burke มีประเด็นต่าง ๆ ในการวัดความผูกพันของบุคลากรรายละเอียดดังนี้ องค์กรได้แก่ภาวะผู้นำ (Leadership) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ (Compensation/benefit) สินค้าบริการ (Product & services) ผู้บริหาร ได้แก่ความยุติธรรม (Fairness) ความสม่ำเสมอในการสนับสนุนช่วยเหลือ (Support consistency) และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน (Feedback) ทีมงาน ได้แก่การให้ผลตอบแทนกลับแก่บุคลากร (Feedback) คุณภาพของงาน (Quality of work) ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) และ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) งาน ได้แก่ ทรัพยากรหรือเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Staff resources) ความท้าทายหรือโอกาส ที่ได้จากการทำงาน (Challenge) ความเครียด (Stress) การมีส่วนร่วม (Involvement) อาชีพ/วิชาชีพ ได้แก่การได้รับการพัฒนา (Development) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Progression)

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland) แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 124 อ้างอิงใน วรณิภา นิลวรรณ, 2554 ) แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญใน การที่จะเข้าถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (Ach) สูงจะมีลักษณะที่ชอบแข่งขัน ชอบทำงานที่ท้าทายและต้องการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation : Aff) เป็นความต้องการการ ยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (Aff) สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน

โดย จะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power : Pow) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (Pow) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและยกย่องต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าคนอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แมคคลีแลนด(McClelland) ได้เสนอว่าความต้องการ 3 ประการนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเป็นการกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุดความต้องการ ความสำเร็จ(Ach) ความต้องการความผูกพัน (Aff) ความต้องการอำนาจ (Power) ของบุคคลทั้งหลาย ที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ ของแต่ละบุคคล

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรรองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพรินทร์ ขุนศรี (2559) แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติโอกาสที่จะมีส่วนร่วม ในการ

ทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ความตั้งใจทางสังคม หน่วยงาน สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจที่เป็น วัตถุ สภาพทางกายภาพ ที่พึงปรารถนา และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2) คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียน มีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะ ในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่าง มีสติสมเหตุผล 3) แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมี ค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

วรัชช บัญประกอบ (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านโอกาสและ ความก้าวหน้า ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับ อย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่ เป็นตัวแทนขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ องค์กรความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน สถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .683$ ) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความ รับผิดชอบ และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $p = .63$ )

ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมากและ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กรรณก มาตรคำมี (2562) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) 2) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 6) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุษราคม รักท้วม (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลประกอบ 9 อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล พบว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไป แรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทนตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเทอร์เน็ตเนชั่นเนล โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและระดับการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง

อภิรมย์ เศรษฐสุนิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการการ

ปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6

กฤตติยา ชินเดช (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ มี รายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท และอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง 4) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ลูกรู้ เชนหัตผล (2564) ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ความ ผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพัน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่งและขนาด ของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม สถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่าง ที่ดีของ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ทางการ ศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

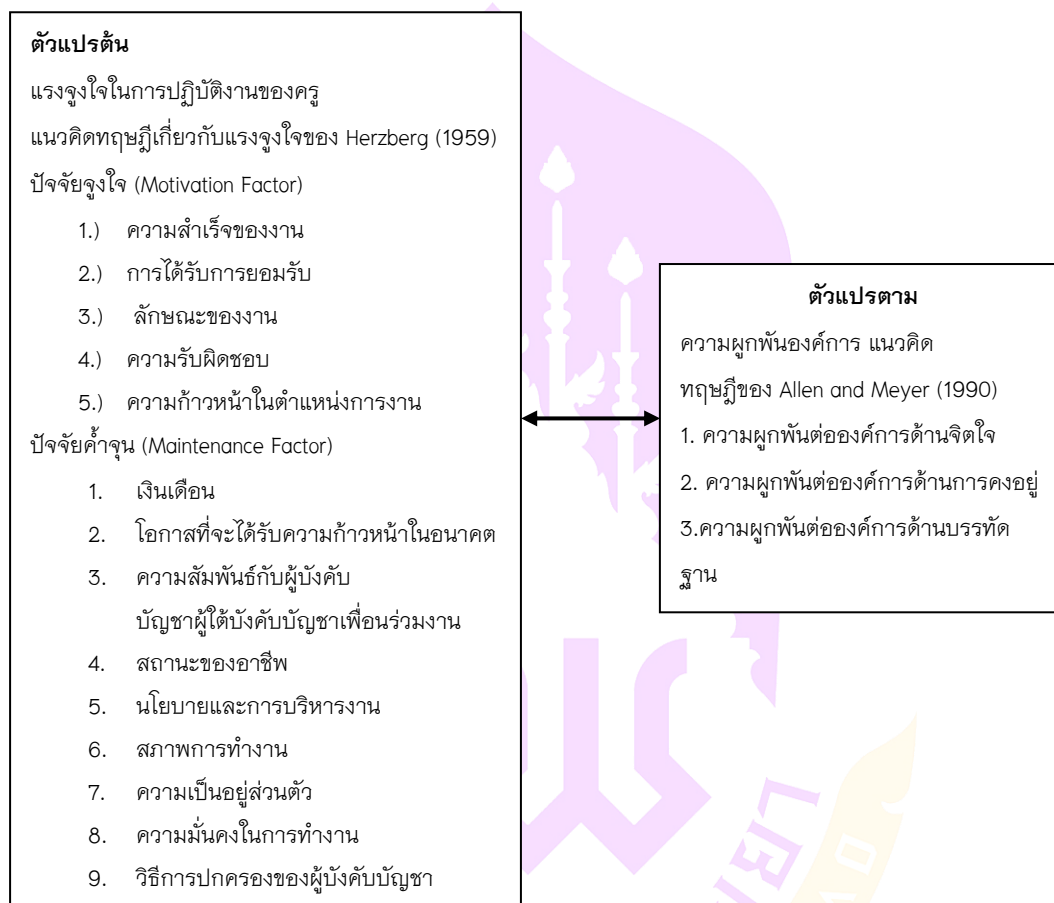
พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการวางแผนงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความกระตือรือร้น 2.) ผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุที่มีความต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรลีส นุ่นอน (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 96.30 ( $R^2 = .963$ ) และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 95.10 ( $R^2 = .951$ )

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำ

จนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวนประชากรทั้งหมด 141 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยแทนค่าจากสูตร Yamane (Yamane, 1973 อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 105 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิ การศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในในเขตพื้นที่สูง และถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 ยึดหลักทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert s five rating scale บุญชม ศรีสะอาด, 2556) คำนำหน้าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1	ให้คะแนน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของครูในในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 ความผูกพันองค์การ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของ Allen and Meyer (1990) ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert s five rating scale บุญชม ศรีสะอาด, 2556) คำนำหน้าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
4	ให้คะแนน	ความผูกพันองค์การในระดับมาก
3	ให้คะแนน	ความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง
2	ให้คะแนน	ความผูกพันองค์การในระดับน้อย
1	ให้คะแนน	ความผูกพันองค์การในระดับน้อยที่สุด

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การและแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งการใช้ภาษาและให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อให้แบบทดสอบมีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลโดยการใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย

โดยการให้คะแนนของผู้คุณวุฒิจะมี 3 ค่า คือ

ค่า +1 คือ ผู้ตรวจสอบแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษาได้

ค่า 0 คือ ผู้ตรวจสอบไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษา

ได้

ค่า -1 คือ ผู้ตรวจสอบแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดค่าตัวแปรที่จะศึกษา

ได้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

5. นำไปทดลองใช้ (Try out) หลังจากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าแอลฟาที่ใช้ควรมากกว่า 0.7 ถ้าน้อยกว่านั้น ควรปรับปรุงแบบสอบถาม หรืออาจตัดบางข้อทิ้ง

### 3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ดร. ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. ผศ. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

3. นายรชวิศว์ บุญธรรม

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ายางหลวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงรายเขต 1

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา ต่ำสุดคือ 0.67 และมีค่าสูงสุด คือ 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามใช้ได้

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน

3.4 หลังจากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยพบว่ามีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.958 และมีค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร 0.907

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 โรงเรียน เพื่อขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เป็นรายชื่อและภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยที่มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เป็นรายชื่อและภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้ (ไพศาล วรคำ ,2552) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ความหมายของค่า  $r$  ดังนี้

ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2553)

$\pm 0.71$  ถึง  $\pm 1.00$  หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

$\pm 0.31$  ถึง  $\pm 0.70$  หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

$\pm 0.01$  ถึง  $\pm 0.30$  หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

+ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก

- หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ

## 2. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 3 ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	39.05
หญิง	64	60.95
รวม	105	100.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	23	21.91
25-30 ปี	35	33.33
31-35 ปี	34	32.38
35 ปีขึ้นไป	13	12.38
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	97	92.38
ปริญญาโท	8	7.62
<b>รวม</b>	<b>84</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	58	55.24
5-10 ปี	24	22.86
11-15 ปี	18	17.14
15 ปีขึ้นไป	5	4.76
<b>รวม</b>	<b>105</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 60.95 และเป็นเพศชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.05

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ช่วงอายุ 25-30 ปี และจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 32.38 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.91 และน้อยที่สุด คือ อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 12.38 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 92.38 และระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 55.24 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 ประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.39	0.37	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.00	0.53	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงาน	4.15	0.54	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.34	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.15	0.42	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.34) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.37) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.42) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.53)

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	n=105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย	4.45	0.64	มาก	2
2. ใช้ความสามารถปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์	4.25	0.69	มาก	5
3. เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานสำเร็จของตนเอง	4.32	0.73	มาก	4
4. รู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	4.40	0.70	มาก	3
5. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.52	0.62	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.64) และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้ความสามารถปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.69)

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n=105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ได้รับยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไป	3.90	0.73	มาก	5
2. ได้รับความเชื่อถือ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป	3.95	0.74	มาก	4
3. ได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไป	3.89	0.78	มาก	7
4. ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	3.90	0.70	มาก	5
5. สังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน	4.00	0.76	มาก	3
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.27	0.89	มาก	1
7. ผู้บริหารได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ	4.07	0.65	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ผู้บริหารได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.65) และสังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.78)

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	n= 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด	4.01	0.80	มาก	6
2. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ	4.17	0.72	มาก	3
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทาย สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้	4.36	0.59	มาก	1
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.02	0.68	มาก	5
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก	4
6. สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.31	0.80	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.59) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.80) และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถที่  
ถนัด ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.80)

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่น  
ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1  
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	n= 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ	4.30	0.64	มาก	6
2. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จ	4.50	0.54	มากที่สุด	1
3. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการ ควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด	4.42	0.63	มาก	4
4. มีอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อย่างเต็มที่	4.22	0.71	มาก	7
5. ผู้บริหารมอบหมายงานรับผิดชอบปฏิบัติงาน ใหม่ๆ ให้	4.37	0.61	มาก	5
6. แสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบ ความสำเร็จในเวลาที่กำหนด	4.43	0.69	มาก	3
7. แสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.50	0.64	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการ  
ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ แสวงหาวิธีการต่าง ๆ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.64) และแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	n=105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มี ความเจริญก้าวหน้า	3.90	0.93	มาก	5
2. ต้องการโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	0.82	มาก	7
3. ต้องการเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.76	0.86	มาก	6
4. ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความรู้	4.73	0.58	มากที่สุด	1
5. ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความสามารถ	4.54	0.72	มากที่สุด	2
6. ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความชำนาญ จากงานที่ได้การขึ้นเงินเดือน	4.14	0.95	มาก	4
7. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	4.25	0.68	มาก	3
รวม	4.15	0.42	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการเกิด

เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.72) และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ต้องการโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.82)

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจของครูในสถานศึกษา	n=105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเงินเดือน	3.66	0.83	มาก	8
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.14	0.44	มาก	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.38	มาก	3
4. ด้านสถานะของอาชีพ	4.42	0.50	มาก	2
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.06	0.70	มาก	6
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.32	0.98	ปานกลาง	9
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.23	0.33	มาก	4
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.42	0.49	มาก	1
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83	0.57	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. =

0.49) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.50) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.38) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.33) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.44) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.70) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.57) ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.83) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.98)

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ได้รับค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.71	0.78	มาก	2
2. ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.96	0.78	มาก	1
3. ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.59	1.20	มาก	4
4. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม	3.67	0.93	มาก	3
5. ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.35	1.08	ปานกลาง	5
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนหรือ

ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.78) และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 1.08)

**ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต**

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	n =105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.93	0.91	มาก	3
2. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.70	0.82	มาก	5
3. ได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ต่อคุณานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.76	0.86	มาก	4
4. มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	4.73	0.58	มากที่สุด	1
5. วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	4.54	0.72	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.72) และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.82)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	n =105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน	4.17	0.78	มาก	9
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสมอย่างเป็นกันเอง	4.12	0.78	มาก	10
3. ผู้บริหารคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการทำงาน	4.30	0.63	มาก	6
4. ผู้บริหารคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว	4.10	0.75	มาก	11
5. เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการทำงาน	4.18	0.83	มาก	8
6. เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว	4.39	0.63	มาก	5
7. บรรยากาศในการทำงาน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลา	4.28	0.79	มาก	7
8. มีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.50	มากที่สุด	3
9. เพื่อนร่วมงานมีความรัก สามัคคีต่อกัน	4.63	0.54	มากที่สุด	1
10. สถานศึกษามีความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.43	0.69	มาก	4
11. การปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว	4.60	0.66	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่เพื่อนร่วมงานมีความรัก สามัคคีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานขอไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.66) และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.75)

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม	4.64	0.48	มากที่สุด	2
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.29	0.62	มาก	4
3. เป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี	4.32	0.66	มาก	3
4. มีความรู้สึกต่องานและเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.19	0.72	มาก	5
5. เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง	4.64	0.47	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ เกิดความภาคภูมิใจ

ในการประกอบอาชีพของตนเอง ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.47) รองลงมา คือ เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.48) และเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความรู้สึกต่องานและเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.72)

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n=105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบ	4.11	0.82	มาก	2
2. มีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.03	0.84	มาก	3
3. ปฏิบัติงานตามหลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ	4.30	0.64	มาก	1
4. ผู้บริหารชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ ร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ	3.96	0.83	มาก	4
5. ผู้บริหารให้ท่านร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ	3.90	0.93	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานตามหลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.64) รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. =

0.82) และมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ท่านร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.93)

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	n=105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน	3.59	1.10	มาก	1
2. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.26	1.27	ปานกลาง	4
3. สถานศึกษามีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.15	0.99	ปานกลาง	5
4. ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว	3.29	1.14	ปานกลาง	3
5. ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวเอื้อประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	3.31	1.06	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.98</b>	<b>ปาน กลาง</b>	

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 1.10) รองลงมาคือ ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 1.06) และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 1.14) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามี

สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 0.99)

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	4.08	0.82	มาก	4
2. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะดวกในการเดินทางและไม่ห่างไกลจากครอบครัว	3.91	0.79	มาก	6
3. มีความสุขใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.94	0.81	มาก	5
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อกฎหมาย	4.55	0.60	มากที่สุด	2
5. งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย	4.30	0.81	มาก	3
6. งานที่ปฏิบัติไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	4.58	0.69	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.69) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.60) และงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะดวกในการเดินทางและไม่ห่างไกลจากครอบครัว ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.79)

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงความยั่งยืนของอาชีพ	4.64	0.47	มากที่สุด	1
2. มีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงของสถานศึกษา	4.29	0.62	มาก	4
3. สถานศึกษามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	4.32	0.66	มาก	3
4. สถานศึกษามีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.19	0.72	มาก	5
5. มีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ	4.64	0.48	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้าน ความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงความยั่งยืนของอาชีพ ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.47) รองลงมา คือ มีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.48) และสถานศึกษามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.72)

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค	3.89	0.84	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.74	0.89	มาก	4
3. การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน มีความเด็ดขาด	3.59	0.78	มาก	6
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ได้ปรึกษา และให้โอกาสในการตัดสินใจเองหรือคิดวิเคราะห์ออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ	3.71	0.83	มาก	5
5. ความพึงพอใจในงานที่ทำทำให้เกิดความรักต่อสถานศึกษา	3.75	0.78	มาก	3
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาลูกเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน	4.30	0.64	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาลูกเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.84) และความพึงพอใจในงานที่ทำทำให้เกิดความรักต่อสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานของ

สถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน มีความ  
เด็ดขาด ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.78)

### ตอนที่ 3 ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่น  
ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ความผูกพันองค์การครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	4.18	0.52	มาก	1
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	4.17	0.42	มาก	2
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	4.16	0.65	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การของ  
ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ  
( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.  
= 0.42) และต่ำสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.65)  
ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับสถานศึกษา	3.94	0.71	มาก	7
2. มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.30	0.64	มาก	3
3. มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	4.42	0.60	มาก	1
4. มีความพยายามอุทิศตนให้กับสถานศึกษา	4.38	0.74	มาก	2
5. มีความปรารถนาที่จะอยู่กับสถานศึกษาด้วยความตั้งใจของตนเอง	4.03	0.69	มาก	5
6. มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี	4.22	0.62	มาก	4
7. มีความเต็มใจจะทำงานกับสถานศึกษาต่อไป	3.97	0.74	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.52</b>	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ มีความพยายามอุทิศตนให้กับสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.74) และมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.71)

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ตัดสินใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากสถานศึกษา	4.22	0.71	มากที่สุด	3
2. มีความพึงพอใจในอาชีพ	4.54	0.61	มากที่สุด	1
3. ตัดสินใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงาน	4.22	0.68	มาก	2
4. ตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมทำงานอยู่ กับสถานศึกษาต่อไป	3.95	0.79	มาก	5
5. ตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมจะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา	4.22	0.75	มาก	4
6. ตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรม มีความ ตั้งใจจะลาออกสถานศึกษา	3.90	0.84	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความพึงพอใจในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ตัดสินใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.22$  S.D. = 0.68) และตัดสินใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.22$  S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมจะมีความตั้งใจจะลาออกสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.84)

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	n = 105		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความผูกพันที่เกิดจากการที่ท่านรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา	4.24	0.61	มาก	1
2. มีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากสถานศึกษา	4.00	0.84	มาก	5
3. มีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากสถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.76	มาก	4
4. แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	4.24	0.77	มาก	2
5. รู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษาท่านควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา	4.21	0.79	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่มีความผูกพันที่เกิดจากการที่ท่านรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.77) และรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษาท่านควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.84)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครู  
ในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 1

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความ  
ผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ

ความผูกพัน องค์การ	ด้านปัจจัยจูงใจ						ค่าเฉลี่ยความ ผูกพันองค์การ ของครูใน สถานศึกษา		แปลผลความ สัมพันธ์
	ด้านจิตใจ		ด้านการ คงอยู่		ด้านบรรทัดฐาน		Pearson Correlation	Sig	
	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig			
แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา									
1. ด้านความสำเร็จของงาน	.317*	.001	.234*	.016	.382*	.000	.368*	.000	ปาน กลาง
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับ	.476*	.000	.221*	.023	.399*	.000	.432*	.000	ปาน กลาง
3. ด้านลักษณะงาน	.568*	.000	.231*	.018	.502*	.020	.518*	.000	ปาน กลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	.382*	.000	.294*	.002	.212*	.030	.331*	.001	ปาน กลาง
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	.219*	.025	.129	.062	.135	.168	.184	.060	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	.579*	.000	.311*	.001	.485*	.000	.538*	.000	ปาน กลาง

หมายเหตุ: \* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ  
ความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .538$ ) และมีความสัมพันธ์  
ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า  
ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .184–.518 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด  
ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านลักษณะงาน กับความผูกพัน

องค์การ ( $r = .518$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับความผูกพันองค์การ ( $r = .184$ )

**ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านปัจจัยด้าน**

ความผูกพันองค์การ  แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา	ด้านจิตใจ						ค่าเฉลี่ย		แปลผล
	ด้านจิตใจ		ด้านการ คงอยู่		ด้าน บรรทัด ฐาน		ความ ผูกพัน องค์การ ของครูใน สถานศึกษา	ความ สัมพันธ์	
	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	
1. ด้านเงินเดือน	.139	.156	.180	.065	.457*	.105	.321*	.001	ปาน กลาง
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	.270*	.005	.210*	.031	.110	.266	.216*	.027	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาได้บังคับ บัญชาเพื่อนร่วมงาน	.249*	.011	.181	.064	.351*	.000	.312*	.001	ปาน กลาง
4. ด้านสถานะของอาชีพ	.301*	.002	.334*	.001	.314*	.001	.360*	.000	ปาน กลาง
5. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	.355*	.000	.257*	.008	.613*	.000	.497*	.000	ปาน กลาง
6. ด้านสภาพการทำงาน	.024	.811	.332*	.001	.406*	.000	.298*	.002	ต่ำ
7. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	.190	.052	.122	.214	.177	.071	.191	.051	ต่ำ
8. ด้านความมั่นคงในงาน	.301*	.002	.334*	.001	.314*	.001	.360*	.000	ปาน กลาง
9. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	.116	.240	.286*	.003	.274*	.005	.257*	.008	ต่ำ
<b>ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน</b>	<b>.257*</b>	<b>.008</b>	<b>.336*</b>	<b>.000</b>	<b>.476*</b>	<b>.000</b>	<b>.420*</b>	<b>.000</b>	<b>ปาน กลาง</b>

หมายเหตุ: \* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .420$ ) และมีความสัมพันธ์

ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .191-.497 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงานกับความผูกพันองค์กร ( $r = .497$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวกับความผูกพันองค์กร ( $r = .191$ )



## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2.) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยแทนค่าจากสูตร Yamane ทั้งสิ้น 105 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตราวัด ตอนที่ 3 ความผูกพันองค์การ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตราวัด

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

1.1 ด้านปัจจัยจูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดด้านการได้รับการยอมรับ

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้ความสามารถปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ รองลงมา คือ ผู้บริหารได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ และสังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป

1.1.3 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ รองลงมาคือแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือมีอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือต้องการโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน

1.2.1 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และมีโอกาสที่ท่านจะ

ได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรัก สามัคคีต่อกัน รองลงมาคือการปฏิบัติงานขอไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว มีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว

1.2.4 ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง รองลงมา คือ เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคมและเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความรู้สึกต่องานและเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่

1.2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานตามหลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบ และมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ท่านร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ

1.2.6 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ งานที่ปฏิบัติไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะดวกในการเดินทางและไม่ห่างไกลจากครอบครัว

1.2.8 ความความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงความยั่งยืนของอาชีพรองลงมา คือ มีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ และสถานศึกษามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.9 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน รองลงมา คือ ผู้บริหารปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และความพึงพอใจในงานที่ทำทำให้เกิดความรักต่อสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน มีความเด็ดขาด

## 2. ผลการศึกษาความผูกพันของคณาจารย์ในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ความผูกพันของคณาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา รองลงมา คือ มีความพยายามอุทิศตนให้กับสถานศึกษา และมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับสถานศึกษา

2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความพึงพอใจในอาชีพ รองลงมา คือ ตัดสินใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน สถานศึกษา และตัดสินใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะมีความตั้งใจจะลาออกสถานศึกษา

2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความผูกพันที่เกิดจากการที่ท่านรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา รองลงมา คือ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษาท่านควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .538$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .184-.518 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันของครู ( $r = .518$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กับความผูกพันของครู ( $r = .184$ )

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .420$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .191-.497 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงานกับความผูกพันองค์กร (r = .497) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวกับความผูกพันองค์กร (r = .191)

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่สูงผู้บริหารจึงส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพรวมทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ส่งผลให้ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวิชัย โทสุรินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการแสวงหาวิธีการต่างๆ รวมทั้งศึกษาเรียนรู้จากผู้ที่มีความชำนาญ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามกำหนดเวลา และงานที่ได้รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในปัจจัยที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ทั้งลักษณะของงานและความมั่นคงของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคเบื้องต้น ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

4. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งยังมีความมั่นคงในสายอาชีพ ส่งผลให้มีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษราคม รักท้วม (2562) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงาน โรงพยาบาลประกอบ 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน

5. การศึกษาความผูกพันขององค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าความผูกพันขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารใส่ใจในองค์กรและเพื่อนร่วมงานใส่ใจ ให้คำแนะนำในการใช้ชีวิต ตลอดจนการใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและนอกเวลาว่างใช้ชีวิตอยู่แบบครอบครัว สร้างความรักความอบอุ่นให้เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ไกลจากครอบครัว การสร้างผูกพันในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความรักความสามัคคี จนเกิดความผูกพันตามระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. การศึกษาความผูกพันขององค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 1 พบว่า ความผูกพันขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก เพราะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาจึงมีความมุ่งมั่น ทุ่มเตตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติ อุทิศตนให้สถานศึกษาที่ตนเองอยู่และ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนจึงเชื่อมโยงทัศนคติที่มีเสถียรภาพโดยก่อเกิดและพัฒนาอย่างช้า ๆตามเวลาที่ผ่านไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉุณัฐ คุรุทใจกล้า (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขต กรุงเทพฯและปริมณฑล ผลวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน ความผูกพัน ต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก

7. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันขององค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .538$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานกับความผูกพันขององค์การ ( $r = .518$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีภาระความรับผิดชอบมาก ส่งผลให้การคงอยู่ของข้าราชการ อยู่ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งยังคงเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานยังคงมีความก้าวหน้าน้อย อาจเนื่องมาจากการได้รับการตอบแทนในลักษณะการขึ้นเงินเดือนในปัจจุบัน และไม่มีค่าตอบแทนอื่น ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง

8. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .420$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .191-.497 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านนโยบายและการบริหารงานกับความผูกพันองค์การ ( $r = .191$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการทำงาน เงินเดือนเป็นบรรทัดฐานที่สังคมกำหนดขึ้นมา ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นอยู่ การอำนวยความสะดวก ปัจจัยพื้นฐานให้ข้าราชการครู ส่งเสริมการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีในสถานศึกษา ให้เป็นจุดเด่นของสถานศึกษาจากบริบทของสถานศึกษา และให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนให้ข้าราชการครู ให้ได้รับการพัฒนาทุกรูปแบบที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิรมย์ เศรษฐสินธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง ( $r=.580$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

### **ข้อเสนอแนะ**

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบ ต่องาน ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษาโดยการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

1. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานวิชาการ ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคคลภายนอกได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมจัดอบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานรวมถึงส่งเสริมกำลังใจและสนับสนุนสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้มีความมั่นคงและมั่นใจในสายงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสนับสนุน ปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกต่อครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร ได้รับการดูแลปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่บ้านพัก สถานที่ทำงาน สาธารณูปโภคอยู่เสมอ รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน

4. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กร ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติตนที่ส่งผลต่อจิตใจและควรส่งเสริมรางวัล ยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้างความเป็นเองต่อครูอย่างสม่ำเสมอ

5. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมอบรมพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการบรรทัดฐานมาตรฐานที่พึงปฏิบัติต่อหน่วยงานต้นสังกัด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาความท้าทายในการทำงานของครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมทางในการทำงานของครูในแต่ละบริบทพื้นที่ที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

## บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). **แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์( มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).
- กรกนก มาตรคำมี. (2562). **ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท กลางคุ่มครองผู้ประสบภัยจากรถจัมก๊ต จังหวัดกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กฤตติยา ชินเดช. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- กานดา จันท์แย้ม. (2556). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์.
- กิตติมา ดรธี. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิตติมา ดรธี. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2553). **เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย**.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เขมณัฐ ภูกองไชย. (2559). **เทคนิคการบริหาร**. อุดรธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- จรรยา นิลทรัพย์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 13). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2553). **เทคนิคการบริหาร.** อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- เจนวิทย์ จันทร์เจริญ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านจันทร์เจริญ จิวเวลรี่.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชัชวานา ฮะซานี. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฐานันตร์ ทิพเวส. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4** มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน(สามเสน).** คั่นคว่ำอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมงคลปัญญาบุรี, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย.** งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, สงขลา.
- คำรงค์ฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัดชัย ณะสูตร. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทัศนัย ขวนชวาย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทัศนัย สุวรรณรัตน์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความตั้งใจคงอยู่กับองค์การโดยมีลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรกำกับและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เทพพนม เมืองแมน. (2540). **พฤติกรรมขององค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ไทยพานิช.
- ชนกฤต ศาสตร์ชาติ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์.** ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ชนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์.** การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉมัน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธัญญาภาศ ปัญญาอิง. (2559). **อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อบวก คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, นนทบุรี.
- นาถลัดดา บุญประคอง. (2559). **การปฏิบัติงานในองค์กร**. กรุงเทพฯ: นำอักษร
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). **พฤติกรรมองค์กร=Organizational Behavior (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม อุดจอม. (2555). **เจตคติที่มีต่อวินัยในตนเองด้านวินัยในห้องเรียน ความขยันอดทนทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาความพลอดภัยทางการท่องเที่ยว**. วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ
- บุษราคัม รักทวม. (2562). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงพยาบาลประกอบ 9 อินเตอร์เนชั่นแนล**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). **ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

- ปฎิมากร ทิพเลิศ. (2564). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค้ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ:ศึกษากรณีแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ: กระทรวงต่างประเทศ.
- ปวีณา อยู่เล็ก. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรศรีบุญญ์ วงศ์ศรีศุกกุล. (2557). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค.** งานวิจัยส่วนบุคคล. สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข.** งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). **ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.** สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

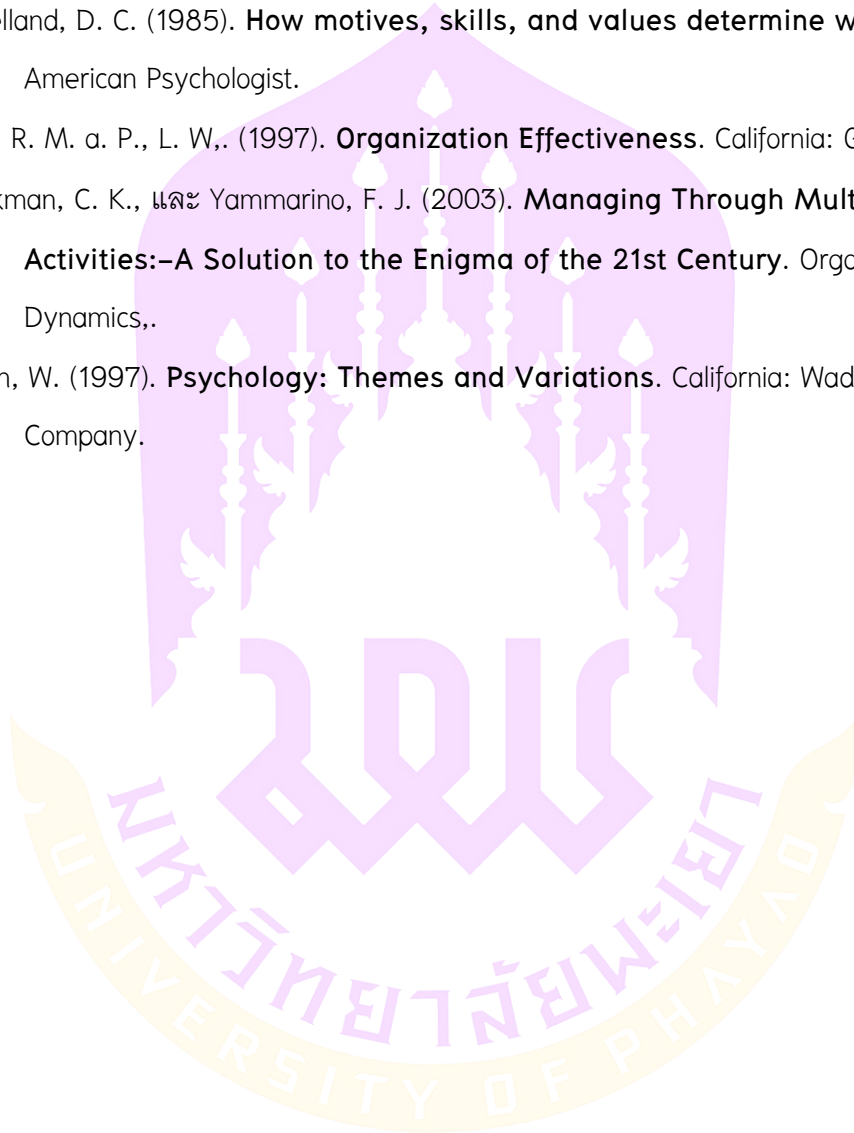
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพรินทร์ ชุนศรี. (2559). **แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ไพศาล วรคำ. (2552). **การวิจัยทางการศึกษา**. กภาพลินธุ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรลณี แนนอน. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภูริวิชญ์ ไทสุรินทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี., กรุงเทพฯ.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์.ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2560). **แรงจูงใจและการจูงใจ**.
- ยลดา สุขแสงจันทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการดำรงรักษาพนักงานบริษัทไฟบูลย์ผ้ามาจจำกัด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- รุ่งอรุณ รุ่งทองคำกุล. (2558). **สื่อเสรีจะร่วมสร้างสันติภาพได้อย่างไร**. สมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย: กรุงเทพฯ.
- เรณู ฤาชา. (2562). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลูกน้ำ เจนหัตถผล. (2564). **ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี., จันทบุรี.
- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณภา อารวรรณ์. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วรางคณา ชูเชิดรัตนา. (2558). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วารีย์ ทิพย์เนตร. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอร์เรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยภาครัฐและภาคเอกชนพื้นที่จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัษระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์**. งานวิจัยกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
- ศิริพร บุษบง. (2558). **บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสารคาม
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ และเชมมา วีรัชชชุชีพ. (2556). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ศิวา หลาบคำ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **คู่มือเกณฑ์การคัดกรองโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษโรงเรียนพื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดาร**. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพจน์ ลีตติวรการณกุล. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). **แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อภิญา ลีมีสุวัฒน์ และคณะ. (2555). **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เข้าศึกษาใหม่รุ่นปีการศึกษา 2549 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.** นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อภิรมย์ เศรษฐสุนทร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6.** (วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ), ปีที่ 13 ฉบับที่ 12 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองระยองเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อำไพ พัดทอง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P., (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology.

- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: McGraw–Hill.
- Kahn, W. (1990). **Psychological Conditions of Personal Engagement and disengagement at work**. *Academy of Management Journal*.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1985). **How motives, skills, and values determine what people do**. *American Psychologist*.
- Steer, R. M. a. P., L. W., (1997). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear.
- Struckman, C. K., and Yammarino, F. J. (2003). **Managing Through Multiple Change Activities:–A Solution to the Enigma of the 21st Century**. *Organizational Dynamics*,.
- Weiten, W. (1997). **Psychology: Themes and Variations**. California: Wadworth Publishing Company.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. ดร. วิฑิตกรณม์ ยาวินไชย จารีกศิลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ผศ. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายรชวิศว์ บุญธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าปางหลวง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 1



**ภาคผนวก ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

**1. เพศ**

- ชาย
- หญิง

**2. อายุ**

- ต่ำกว่า 25 ปี
- 25-30 ปี
- 31-35 ปี
- 35 ปีขึ้นไป

**3. วุฒิการศึกษา**

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

**4. ประสบการณ์การทำงาน**

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- 11-15 ปี
- 15 ปีขึ้นไป



**ตอนที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1 ท่านใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านใช้ความสามารถปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3 ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานสำเร็จของตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.5 ท่านสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ท่านได้รับยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2 ท่านได้รับความเชื่อถือ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3 ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.4 ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2.5 สังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานของท่าน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.7 ผู้บริหารได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
3.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.5 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.6 สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.2 ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
4.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.4 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.5 ผู้บริหารมอบหมายงานรับผิดชอบปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้ท่าน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
4.6 ท่านแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</b>					
5.1 ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มี เจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.2 ท่านต้องการโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.3 ท่านต้องการเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.4 ท่านต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความรู้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.5 ท่านต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.6 ท่านต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความชำนาญ จากงานที่ได้การขึ้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.7 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

**ตอนที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ด้านปัจจัยค่าจูง</b>					
<b>1.ด้านเงินเดือน</b>					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.4 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.5 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
<b>2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</b>					
2.1 มีโอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ต่อดูงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2.4 ท่านมีการวางแผนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.5 ท่านวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน</b>					
3.1 ผู้บริหารของท่านมีการพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.2 ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสมอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.3 ผู้บริหารของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.4 ผู้บริหารของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3.5 เพื่อนร่วมงานของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3.6 เพื่อนร่วมงานของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.7 บรรยากาศในการทำงานของท่าน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลา	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3.8 ท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.9 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรัก สามัคคีต่อกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.10 สถานศึกษาของท่านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
3.11 การปฏิบัติงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>4. สถานะของอาชีพ</b>					
4.1 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.2 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.3 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.4 ท่านมีความรู้สึกต่องานและเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.5 ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>5. นโยบายและการบริหารงาน</b>					
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.3 ท่านปฏิบัติงานตามหลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.4 ผู้บริหารชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ท่านทราบ ร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.5 ผู้บริหารให้ท่านร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>6. สภาพการทำงาน</b>					
6.1 สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.3 สถานศึกษาของท่านมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.4 ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.5 ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบๆ ตัวท่านเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
7.1 ท่านมีความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
7.2 สถานที่ทำงานของท่านไม่ไกลจากครอบครัว	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
7.3 ท่านมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อกฎหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7.6 งานที่ท่านปฏิบัติไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>8.ความมั่นคงในงาน</b>					
8.1 ท่านมีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคง ความยั่งยืนของอาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8.2 ท่านมีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
8.3 สถานศึกษาของท่าน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8.4 สถานศึกษาของท่านมีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8.5 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>9.การปกครองบังคับบัญชา</b>					
9.1 ผู้บริหารของท่านปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9.2 ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดนโยบายในการ บริหารงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9.3 การทำงานของสถานศึกษาท่านมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน มีความเด็ดขาด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9.4 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้ปรึกษา และให้ โอกาสในการตัดสินใจเองหรือคิดวิเคราะห์ออกความ คิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9.5 ความพึงพอใจในงานที่ท่านทำทำให้ท่านเกิดความรัก ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9.6 ผู้บริหารของท่านอยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

**ตอนที่ 3** ความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</b>					
1.1 ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.3 ท่านมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.4 ท่านมีความพยายามอุทิศตนให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.5 ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่กับสถานศึกษาด้วยความตั้งใจของตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.6 ท่านมีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับสถานศึกษาส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
1.7 ท่านมีความเต็มใจจะทำงานกับสถานศึกษาต่อไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่</b>					
2.1 ท่านตัดสินใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2 ท่านมีความพึงพอใจในอาชีพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.3 ท่านตัดสินใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2.4 ท่านตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะทำงานอยู่กับสถานศึกษาต่อไป	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2.5 ท่านตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2.6 ท่านตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะมีความตั้งใจจะลาออกสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
<b>3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน</b>					
3.1 ท่านมีความผูกพันที่เกิดจากการที่ท่านรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.2 ท่านมีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.3 ท่านมีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากสถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.4 ท่านแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3.5 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ท่านควรจะมีอยู่สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	30

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	30

### ภาคผนวก ง แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

##### 1. เพศ

- ชาย
- หญิง

##### 2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปีขึ้นไป

##### 3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

##### 4. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- 11-15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1 ท่านใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเป้าหมาย					
1.2 ท่านใช้ความสามารถปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์					
1.3 ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานสำเร็จของตนเอง					
1.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
1.5 ท่านสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ท่านได้รับยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป					
2.2 ท่านได้รับความเชื่อถือ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป					
2.3 ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไป					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					
2.5 สังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานของท่าน					
2.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
2.7 ผู้บริหารได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ					
<b>3. ด้านลักษณะงาน</b>					
3.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ถนัด					
3.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้					
3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนด โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.5 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงาน					
3.6 สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถ					
4.2 ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
4.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.4 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อย่างเต็มที่					
4.5 ผู้บริหารมอบหมายงานรับผิดชอบปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้ท่าน					
4.6 ท่านแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ในเวลาที่กำหนด					
<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</b>					
5.1 ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มี ความเจริญก้าวหน้า					
5.2 ท่านต้องการโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.3 ท่านต้องการเกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน					
5.4 ท่านต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความรู้					
5.5 ท่านต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความสามารถ					
5.6 ท่านต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการได้พัฒนาความชำนาญ จากงานที่ได้การขึ้นเงินเดือน					
5.7 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>1.ด้านเงินเดือน</b>					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่าน					
1.4 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม					
1.5 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
<b>2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</b>					
2.1 มีโอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
2.2 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
2.3 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา ต่อดูงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ					
2.4 ท่านมีการวางแผนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ					
2.5 ท่านวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ					
<b>3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน</b>					
3.1 ผู้บริหารของท่านมีการพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร ดูแลใส่ใจครูผู้สอน					
3.2 ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสมอย่างเป็นกันเอง					
3.3 ผู้บริหารของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.4 ผู้บริหารของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว					
3.5 เพื่อนร่วมงานของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว					
3.6 เพื่อนร่วมงานของท่านคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำเมื่อเกิดอุปสรรคในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว					
3.7 บรรยากาศในการทำงานของท่าน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลา					
3.8 ท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
3.9 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรัก สามัคคีต่อกัน					
3.10 สถานศึกษาของท่านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3.11 การปฏิบัติงานของท่านไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว					
<b>4. สถานะของอาชีพ</b>					
4.1 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ					
4.2 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
4.3 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีศักดิ์ศรี					
4.4 ท่านมีความรู้สึกต่องานและเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่					
4.5 ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของตนเอง					
<b>5. นโยบายและการบริหารงาน</b>					
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย/แผนงาน ระเบียบ					
5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
5.3 ท่านปฏิบัติงานตามหลักการและเป้าหมายชัดเจน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.4 ผู้บริหารชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ท่านทราบ ร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ					
5.5 ผู้บริหารให้ท่านร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ					
<b>6.สภาพการทำงาน</b>					
6.1 สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ ที่เหมาะสมในการทำงาน					
6.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย					
6.3 สถานศึกษาของท่านมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
6.4 ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว					
6.5 ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบๆ ตัวท่านเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
<b>7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>					
7.1 ท่านมีความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
7.2 สถานที่ทำงานของท่านไม่ไกลจากครอบครัว					
7.3 ท่านมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
7.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อกฎหมาย					
7.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย					
7.6 งานที่ท่านปฏิบัติไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น					
<b>8.ความมั่นคงในงาน</b>					
8.1 ท่านมีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงความยั่งยืนของอาชีพ					
8.2 ท่านมีความรู้สึกที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงของสถานศึกษา					
8.3 สถานศึกษาของท่าน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
8.4 สถานศึกษาของท่านมีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.5 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ					
<b>9.การปกครองบังคับบัญชา</b>					
9.1 ผู้บริหารของท่านปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค					
9.2 ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
9.3 การทำงานของสถานศึกษาท่านมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน มีความเด็ดขาด					
9.4 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้ปรึกษา และให้โอกาสในการตัดสินใจเองหรือคิดวิเคราะห์หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ					
9.5 ความพึงพอใจในงานที่ท่านทำทำให้ท่านเกิดความรักต่อสถานศึกษา					
9.6 ผู้บริหารของท่านอยู่ให้คำแนะนำอยู่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาลูกเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน					
9.1 ผู้บริหารของท่านปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค					
9.2 ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
9.3 การทำงานของสถานศึกษาท่านมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน มีความเด็ดขาด					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- |   |         |                                     |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีความผูกพันองค์กรในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีความผูกพันองค์กรในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีความผูกพันองค์กรในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</b>					
1.1 ท่านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับสถานศึกษา					
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
1.3 ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามตั้งใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา					
1.4 ท่านมีความพยายามอุทิศตนให้กับสถานศึกษา					
1.5 ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่กับสถานศึกษาด้วยความตั้งใจของตนเอง					
1.6 ท่านมีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี					
1.7 ท่านมีความเต็มใจจะทำงานกับสถานศึกษาต่อไป					
<b>2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่</b>					
2.1 ท่านตัดสินใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับจากสถานศึกษา					
2.2 ท่านมีความพึงพอใจในอาชีพ					
2.3 ท่านตัดสินใจ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน					
2.4 ท่านตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะทำงานอยู่กับสถานศึกษาต่อไป					

2.5 ท่านตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา					
2.6 ท่านตัดสินใจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าท่านจะมีความตั้งใจจะลาออกสถานศึกษา					
<b>3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน</b>					
3.1 ท่านมีความผูกพันที่เกิดจากการที่ท่านรับรู้ว่าเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษา					
3.2 ท่านมีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากสถานศึกษา					
3.3 ท่านมีความรับผิดชอบที่ควรจะมีอยู่ในสถานศึกษาต่อเพื่อตอบแทนสิ่งที่ท่านได้รับจากสถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง					
3.4 ท่านแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา					
3.5 ท่านรู้สึกว่เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษาท่านควรจะมีสถานศึกษา					



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กรนิกา เชื้อเมืองพาน
วัน เดือน ปี เกิด	03 ตุลาคม 2537
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2561 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศบ.) มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2561 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วทบ.) มหาวิทยาลัยพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	115 ม.8 ต.เมืองชุม อ.เวียงชัย จ.เชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	กรนิกา เชื้อเมืองพาน. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของครูในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิต ครั้งที่ 10 (หน้า 1-12). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

