

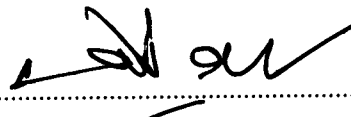
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ญาดา บ้านเมือง

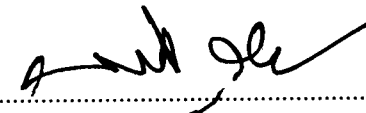
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ญาดา บ้านเมือง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชัยพจน์ รักร่างม)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ชัยพจน์ รักร่างม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 21 เดือน 6 พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาจาก ดร.ชัยพนธ์ รักงาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ ที่ช่วยแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ การแนะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ของ คณะอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์เล่มนี้ ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและข้าราชการครูทุกท่านในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการให้ความอนุเคราะห์เข้าพื้นที่เก็บตัวอย่างข้อมูล และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามของงานวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชาแต่คุณมารดา บิดา บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้วางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในการศึกษา สมดังเจตจำนงทุกประการ

ญาดา บ้านเมือง

58920364: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ญาติ บ้านเมือง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (THE MOTIVATION OF WORKING FOR
TEACHERS IN BANGLAMUNG SCHOOL CLUSTER 1 UNDER THE CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชัยพจน์ รั้งงาม, กศ.ด.
79 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม
โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดของ
โรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่ม
โรงเรียนบางละมุง 1 จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .36-.88 มีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และวิเคราะห์โดยใช้สถิติ
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีความมั่นคง
ในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย และการได้รับรู้นโยบายใน
การบริหารงานของโรงเรียน 2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) ด้านความต้องการ
ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการสอน
และการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920364: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING/ THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

YADA BANMUANG: THE MOTIVATION OF WORKING FOR TEACHERS IN
BANGLAMUNG SCHOOL CLUSTER 1 UNDER THE CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. THESIS ADVISOR: CHAIPOOT RAK-NGAM,
Ed.D. 79 P. 2017.

This research aimed to study and compare the motivation to work of teachers in Banglamung School cluster 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. Also, it attempted to compare their levels of their motivation as classified by gender, school sizes and working experience. The data was collected from 117 teachers in Banglamung School cluster 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument was a five-rating-scale questionnaire which has item discrimination score between .36-.88 and its reliability is .97. The data was analyzed by mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results were as follow.

1. The motivation to work of teachers in Banglamung School cluster 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 in general and each aspect was at a high level. When Sorting by mean from more to less teachers were motivate by Existence needs, Relatedness needs and Growth needs.

2. Their genders' of teachers in Banglamung School cluster 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 do not make any significantly difference in the motivation to work.

3. The school sizes where teachers in Banglamung School cluster 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 are working showed no significantly difference in the motivation to work.

4. The working experience of teachers in Banglamung School cluster 1 under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 showed no significantly difference in the motivation to work.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มบางละมุง 1	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	8
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์.....	24
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก.....	67
ภาคผนวก ข.....	71
ภาคผนวก ค.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	79

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	34
2 คำร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	40
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	41
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายชื่อ.....	42
5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	43
6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ.....	44
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ.....	45
8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ.....	46
9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	49
11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	50
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	51
13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูจะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ปนิชาน วรณวัฒน์, 2554, หน้า 1)

การสร้างแรงจูงใจในการบริหารองค์การใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ เป็นสำคัญ ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ทำให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเสริมสร้างองค์การให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นระบบมั่นคงและเจริญก้าวหน้าขององค์การ พร้อมทั้งสร้างองค์การให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การอย่างสูงสุด ดังนั้น หน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารคือทำให้บุคคลในองค์การนั้นมีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้บุคคลในองค์การตั้งใจปฏิบัติงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้เราจะได้อุทิศตนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถแต่หากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคงไม่ได้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหารที่ดีเพื่อจูงใจในการให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (บรรจบ สมอาษา, 2550, หน้า 1)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์เพราะเป็นตัวการให้เกิดพลังในพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (กิติ ตยัคคานนท์, 2543, หน้า 78) ทฤษฎี อี อาร์ จี (E.R.G.) ของ Alderter ได้นำพื้นฐานจากทฤษฎีของมาสโลว์ที่มี 5 ชั้น

โดยสรุปว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประเภท ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้ 1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs: E) คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกายและจิตใจอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) คือ ความต้องการทางสังคม ที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมได้อย่างเปิดเผย และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม (Social animal) และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการ ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตน เพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ (สมุทพร ชำนาญ, 2559, หน้า 340-341)

โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย โรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง โรงเรียนบ้านบางละมุง โรงเรียนบ้านทุ่งกรด โรงเรียนวัดสุกรีรัตนคุณาราม โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่ โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย โรงเรียนบ้านสันติคาม โรงเรียนบ้านนาวัง โรงเรียนบ้านโรงหีบ และโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม ซึ่งเป็นการแบ่งในกลุ่มโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ซึ่งประสบปัญหาในระบบการบริหารงานในโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จะประสบปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาของข้าราชการครูที่ย้ายกลับภูมิลำเนาอยู่เสมอ เพราะครูส่วนมากจะเป็นครูที่บรรจุแต่งตั้งมาจากต่างจังหวัด เมื่อผ่านการประเมินแล้วก็จะย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้เกิดความขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2556) เป็นสาเหตุให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง นักเรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ครูผู้สอนขาดความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรก่อนเป็นลำดับแรก เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้วปัญหาข้างต้นก็จะหมดไป ซึ่งหากครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจสูงแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย (สมใจ คณาเสน, 2557, หน้า 2)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของตนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำถามการวิจัย

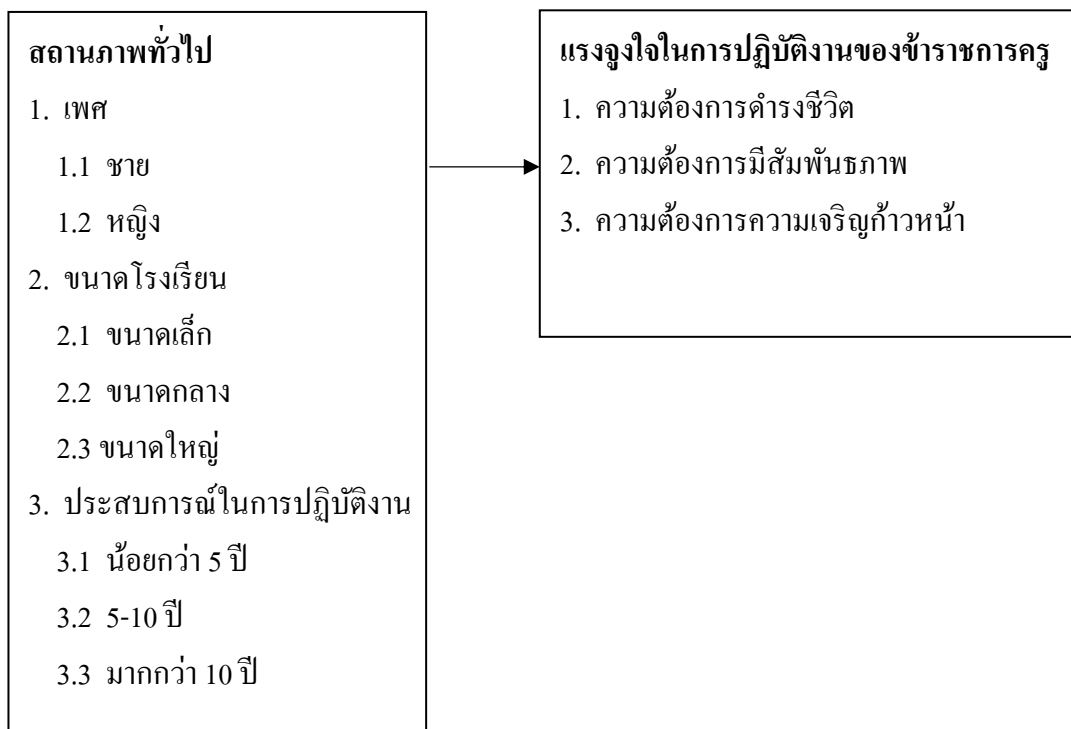
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer (1972, p. 33) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการมีสัมพันธภาพและความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตาม ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence relatedness growth) ของ Alderfer (1972) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs)
- 1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs)
- 1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2558 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง โรงเรียนบ้านบางละมุง โรงเรียนบ้านทุ่งกรด โรงเรียนวัดสุกรีรัตนคุณาราม โรงเรียนวัดหนองเค็ดใหญ่ โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย โรงเรียนบ้านสันติคาม โรงเรียนบ้านนาวัง โรงเรียนบ้านโรงหีบ และโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม มีข้าราชการครูทั้งหมด 167 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2558 โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 117 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามทฤษฎีของ Alderfer มี 3 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs)
- 3.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs)
- 3.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น แรงจูงใจ หรือสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็น ความพยายามของบุคคลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและชักนำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

1. ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ ความปลอดภัย ในการทำงาน การทำงานภายใต้กฎ ระบบ ระเบียบที่มีคุณธรรม ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ มีสวัสดิการที่เพียงพอ เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ การจัดตั้งเป็นชมรม สมาคมวิชาชีพ และได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องในองค์กร

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ การใช้ความสามารถในการริเริ่ม สร้างสรรค์ การได้รับความสำเร็จและมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน

ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 หมายถึง ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2558 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง โรงเรียนบ้านบางละมุง โรงเรียนบ้านทุ่งกรด โรงเรียน วัดสุกรีย์บุญญาราม โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่ โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย โรงเรียนบ้านสันติคาม โรงเรียนบ้านนาวัง โรงเรียนบ้านโรงหีบ และโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม

เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 121-300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปฏิบัติการสอนอยู่ใน โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในด้านการสอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในด้านการสอนในโรงเรียนตั้งแต่ 5-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในด้านการสอนในโรงเรียนตั้งแต่ 5-10 ปี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเกาะสีชัง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ รวมทั้งสิ้น จำนวน 159 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนสังกัดโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 81 โรงเรียน และสถานศึกษาเอกชน (ในระบบ) จำนวน 78 โรงเรียน

จำนวนบุคลากรและนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีจำนวนบุคลากรและประชากรวัยเรียนในสังกัด ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2557)

- | | | |
|--|--------------|----|
| 1. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 | จำนวน 63 | คน |
| 2. จำนวนนักเรียนทั้งหมดสังกัดโรงเรียนรัฐบาล | จำนวน 35,835 | คน |
| 3. จำนวนนักเรียนทั้งหมดสังกัดโรงเรียนเอกชน | จำนวน 72,448 | คน |
| 4. จำนวนครูโรงเรียนเอกชน | จำนวน 3,515 | คน |
| 5. นักเรียนต่างสัญชาติ (โรงเรียนรัฐบาล) | จำนวน 645 | คน |
| 6. นักเรียนพิการเรียนร่วม (โรงเรียนรัฐบาล) | จำนวน 353 | คน |
| 7. นักเรียนด้อยโอกาสเรียนร่วม (โรงเรียนรัฐบาล) | จำนวน 26,199 | คน |
| 8. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน | จำนวน 1,582 | คน |
| 9. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 49 | คน |
| 10. ลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน 32 | คน |

โครงสร้างการบริหารงาน

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน
4. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานบุคคล
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาแต่ละหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าวด้วย
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เห็นเป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามมอบหมาย

กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1

กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและขยายโอกาส จำนวน 10 โรงเรียน ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2559, หน้า 5)

วิสัยทัศน์

สร้างองค์ความรู้สู่ประชาคมอาเซียน บนพื้นฐาน โอกาสและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครอบครัวและสังคม

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ
2. มุ่งเน้นจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. สนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้การดำรงชีวิต

4. ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เต็มศักยภาพ

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 1 คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง โรงเรียนบ้านบางละมุง โรงเรียนบ้านทุ่งกรด โรงเรียนวัดสุกรีย์บุญญาราม โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่ โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย โรงเรียนบ้านสันติคาม โรงเรียนบ้านนาวัง โรงเรียนบ้านโรงหีบ และโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

การขับเคลื่อนภารกิจในองค์กรจะสามารถดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้ตามในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจเหล่านั้น คำว่า “แรงจูงใจ (Motive)” เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากภาษาลาตินที่ว่า *Movere* หมายถึง “การเคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีนักวิชาการนำเสนอนิยามไว้อย่างหลากหลาย และเป็นไปตามทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 129) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจ เต็มความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ภารดี อนันต์ธานี (2551, หน้า 113) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดได้ว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาในบุคคล แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำ จึงดำเนินการ ไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผล มักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ”

หทัยรัตน์ แปงจิตร (2556, หน้า 33) กล่าวถึงความสำคัญว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันกระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่มมีความมานะพยายาม แสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เพิ่มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

Hoy and Miskel (2013, p. 170) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่สามารถกระตุ้นและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายบางประการ

Vroom (1995, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมทางเลือกของบุคคลโดยไม่ใช้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ

จากนิยามการจูงใจดังกล่าว สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงกระตุ้น ผลักดัน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยความสมัครใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีทิศทางที่ดี

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, p. 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

สำหรับ Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 113) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังงานแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อทะลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ แรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

Steers and Porter (1983, pp. 210-212) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

McClelland (1961, p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า แรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement)

Lindgren (1976, pp. 31-34) กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดีและเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรต้องมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีผู้ให้ความเห็นของความสำเร็จของแรงจูงใจไว้ดังนี้ (พรณทิวา ประเสริฐไทย, 2558, หน้า 25)

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532, หน้า 34) แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ คือ เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินการไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดการทำให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

กฤษณา สักดิ์ศรี (2534, หน้า 379-380) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แม้แต่เครื่องจักรก็ต้องบำรุงรักษา คนก็จะต้องทำนุบำรุงความสุข การสบายใจตามฐานานุรูป การกระตุ้นให้บุคคลและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ นักบริหารจะต้องพิจารณาถึงกลไก ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกัน
2. ยึดหลักคุณธรรม
3. ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์
4. เป็นบุคคลเที่ยงตรง ทำตัวให้เป็นตัวอย่าง
5. เป็นตัวอย่างในความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและมีศีลธรรมประจำใจ

6. ทำการประชุม ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานและสังสรรค์กันเป็นประจำ

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายใน หรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จตามต้องการ

Lindgren (1976, pp. 31-32) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจจะสามารถปฏิบัติงานได้เกิดประสิทธิภาพ หากผู้บริหารชักจูงบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามความสามารถและความต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจ เต็มใจที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้

ประเภทของการจูงใจ (Types of motivation)

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ์ (2542, หน้า 119-121) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัล จากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

ธรรมชาติของแรงจูงใจ

1. ความต้องการ

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สร้างสมดุลให้ตัวเอง ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้วเราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (วิเชียร วิทญูตม, 2547 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่ตั้ง, 2558, หน้า 18-21)

1.1 ความต้องการทางกาย (Physical needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อนและความต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (Biological motives)

1.2 ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการทางจิตใจ (Social or psychological needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิตและตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจดังกล่าวนี้เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว คือทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social motives)

2. แรงขับ

แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ และแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ๆ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่าเป็นแรงขับนอก จากนั้นแรงขับยัง หมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา คือ ใจสั้น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนในหน่วยงาน เช่น การเร่งร้อนหาข้อสรุปจากการประชุมในบรรยากาศที่ผู้ประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่จะได้ข้อสรุปที่ดี บางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ไม่ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเพราะด้วยความหิว ความเหนื่อย ทำให้รีบสรุปข้อตกลงเรื่องงานโดยขาดไตร่ตรอง เพื่อจะได้รับประทานอาหารและพักผ่อนซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่องานได้ แต่ในบางกรณี บางคนก็อาจฉวยโอกาสของการที่คนในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับด้านความหิว ความเหนื่อย มาเป็นประโยชน์ในลงมติในบางเรื่อง ได้โดยง่ายและรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ต่องาน

3. สิ่งล่อใจ

สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การมอบประกาศเกียรติคุณหรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ “Top Ten” การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ตัวอย่างที่ยกมานี้จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้นอาจเป็นวัตถุเป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว

การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมจะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จ พร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์กรถ้าเกิดการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ การตื่นตัวระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุด ได้แก่ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลางเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้น ขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานเฉชา ผลงานเสร็จล่าช้า และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในตัว ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีต่าง ๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษารื่องการตื่นตัวในเชิงสรีระที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Hebb (1955) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาไว้ตั้งแต่ ค.ศ. 1955 และค้นคว้าเพิ่มเติมติดต่อกันเรื่อยมา ผลงานล่าสุดเท่าที่ค้นคว้าได้มีถึง ค.ศ. 1972 เขากล่าวว่า การตื่นตัวกับอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กันและในขณะที่ตื่นตัว การทำงานทางสรีระของมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเต้นของหัวใจจะแรงขึ้น กล้ามเนื้อจะเกร็ง ระบบประสาทอยู่ในภาวะพร้อมจะทำงานได้เต็มที่ ซึ่งนักจิตวิทยามักเรียกภาวะพร้อมของคนดังกล่าวนี้ว่า “ปฏิกิริยาพร้อมสู้ และพร้อมหนี” คำกล่าวนี้เป็น การเปรียบเทียบอาการตื่นตัวของหมีป่า ถ้ามันจนมุมมันก็พร้อมจะสู้กับศัตรูดังคำกล่าวที่ว่า “สุนัขจรตรอก” แต่ถ้ามันเป็นช่องทางหนี มันก็จะหลบเร้นออกจากการต่อสู้ นั่นคือพร้อมที่จะทำได้หลายรูปแบบ

5. การคาดหวัง

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปี

สัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความกระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนอาจจะสมหวังและมีอีกหลายคนที่ไม่สมหวัง ในชีวิตจริงของคนเราสิ่งที่คาดหวัง กับสิ่งที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอไป ช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกัน มากก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจและเกิดปัญหาขัดแย้งอื่น ๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือผู้ บริหารงานจึงควรระวังในเรื่องดังกล่าวที่จะต้องมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กันและ กัน การสร้างความหวัง หรือการปล่อยให้พนักงานคาดหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยที่สภาพความเป็นจริง ทำไม่ได้ อาจจะทำให้เกิดปัญหาที่ยุ่ยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่ กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงานเนื่องมาจากไม่พอใจ ที่ไม่ได้รับโบนัสประจำปีตามที่คาดหวังว่าควรจะได้

การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่ง ในองค์กร ถ้าได้มีการกระตุ้นให้พนักงานทำงาน โดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงาน ตามที่ควรจะเป็น อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานของผลงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อได้ ผลงานดีขึ้น ผู้บริหารก็ควรพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดว่าควรจะได้ เช่นนี้ นับว่าได้รับผลประโยชน์พร้อมกัน ทั้งฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

6. การตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย (Goal settings) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดหมายปลายทางของ การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะส่งผลให้ ทำงานอย่างมีแบบแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมายดังกล่าว เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ ซึ่งใน ชีวิตประจำวันของคนเรานั้นจะเห็นว่ามีคนบางคนทำอะไรก็มักประสบผลสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ดังกล่าวอาจจะมีหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จใน การทำงาน คือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการหรือ ผู้บริหารงานควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของ องค์กรและตัวของพนักงานเองที่กล่าวมาทั้งหมด ในเรื่องที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการแรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว ความคาดหวังและการตั้งเป้าหมายจะเห็นได้ว่าค่อนข้าง ยากที่จะกล่าวอธิบายแต่ละเรื่องให้แยกจากกัน โดยเอกเทศ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลภายในร่างกายหรือจิตใจ มนุษย์ อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการเพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิด แรงขับหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่ เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับมาอีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายนี้จะเห็นได้ว่าที่มาของแรงจูงใจหลายเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้ (นงลักษณ์ ไหว้พรหม, 2550)

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อความประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success)
- 1.2 มีความทะเยอทะยานสูง
- 1.3 ตั้งเป้าหมายสูง
- 1.4 มีความรับผิดชอบในการงานดี
- 1.5 มีความอดทนในการทำงาน
- 1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตน
- 1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีแบบแผน
- 1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะมีครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักความสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจประเภทนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมา เพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม

3.3 แสวงหาชื่อเสียง

3.4 ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกายและอุปสรรคต่าง ๆ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจประเภทนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่ใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นจึงต้องหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจประเภทนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างทะนุถนอมมากเกินไป พ่อแม่ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง

5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล

5.3 ไม่กล้าเสี่ยง

5.4 ต้องการความช่วยเหลือและต้องการกำลังใจจากผู้อื่น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

Maslow (1970 อ้างถึงใน ชมลวรรณ นาวาเจริญ, 2556, หน้า 24) เป็นนักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิด คือ สมมติฐานแนวคิดของทฤษฎีสามประการ คือ

ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองและเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ อีกแต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นระดับสูงขึ้น เมื่อความต้องการในระดับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ทั้งนี้ มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นไปตามระดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าว มี 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นแรกในระดับต่ำเมื่อได้รับการตอบสนองเต็มที่แล้ว
 ความต้องการในระดับสูงยิ่งถัดไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์จะแสวงหาสิ่งจำเป็นที่จะทำให้มีชีวิตรอด
 ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้
 ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นจะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์
 ต้องไต่หาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการตอบสนอง
 ความต้องการของร่างกายจึงเป็นสิ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs)

ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการอันดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้น
 ภายหลังที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว ความต้องการ
 ความปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางด้าน
 ร่างกายและจิตใจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ก็จะต้องมีความรู้สึกว่าจะต้องไม่ถูกปลดออกหรือ
 ถูกส่งย้ายง่าย ๆ ทุกคนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาพยาบาล ได้รับความ
 การดูแลเอาใจใส่เมื่อออกจากงาน ได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องการ
 มีรายได้ที่ดีพอสมควร หรืออย่างน้อยก็เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างสุขสบาย มีบ้านอยู่เป็นของ
 ตนเอง มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนครอบครัวมีความสุข
 มีความปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม (Social of belonging needs)

เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองบางประการดังกล่าวแล้ว มนุษย์มีความต้องการให้สังคม
 ยอมรับตนเข้ามาเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่ มีส่วนร่วมในกิจกรรม
 ต่าง ๆ เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่าสังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิกแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ
 มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียต่อสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Esteem needs)

ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการขั้นสูงในระดับต่อมา อันประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ
 เช่น ความมั่นใจในตนเองเรื่องความรู้ ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง รวมถึงความต้องการ
 มีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออาจจะต้องการให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา
 การได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ การมีโอกาสใกล้ชิดหรือพูดคุยกับบุคคลสำคัญ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการ
 ความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถ

ให้ถึงขีดสุด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Two-factor theory)

Herzberg (n.d. อ้างถึงใน ธรรมวรรณ นาวาเจริญ, 2556, หน้า 26) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลไม่รู้สึกพอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงานที่มีลักษณะท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนหรือค่าจ้างเหมาะสมกับงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย และอื่น ๆ จนมั่นใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัย เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบให้เป็นสัดส่วนให้โอกาสในการใช้ความสามารถในงานที่สำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมขึ้นด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นกลาง ไม่มีความพอใจ

แล้วจึงใช้ปัจจัยเพื่อสร้างความพอใจซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Herzberg ได้ลดความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ปัจจัยอนามัย เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจ เทียบได้กับการตอบสนองต่อความต้องการระดับสูง (ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs theory)

McClelland (1965 อ้างถึงใน ชมลวรรณ นาวาเจริญ, 2556, หน้า 27) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะพฤติกรรมต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
2. มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
4. รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
2. ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
3. สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง หรือต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ

และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความต้องการความผูกพันจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
2. อยากให้บุคคลอื่นชื่นชมตนเอง
3. สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
4. แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงกว่า ซึ่งสามารถบ่งบอกลักษณะนิสัยของบุคคลได้

ทฤษฎี X-ทฤษฎี Y (Theory X-Theory Y)

McGregor เสนอแนวคิดในการจูงใจโดยผู้บริหารต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของคนว่า น่าจะจูงใจคนให้ทำงานได้ โดยเขามองว่าธรรมชาติของคนในการทำงานว่ามี 2 พวก คือ พวกที่มีธรรมชาติในทางลบ (มองด้วยทัศนคติไม่ดีหรือมองเชิงลบ) เรียกคนกลุ่มพวกนี้ว่าพวก ทฤษฎี-X และพวกที่มีธรรมชาติในทางที่ดี (มองด้วยทัศนคติที่ดี) เรียกกลุ่มนี้ว่าพวก ทฤษฎี-Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ทฤษฎี-X เป็นการมองธรรมชาติของคนว่า
 - 1.1 คนโดยปกติไม่ชอบการทำงาน ถ้ามีโอกาสสามารถเลี่ยงงานได้จะหลีกเลี่ยงการทำงาน
 - 1.2 เมื่อธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงาน องค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับควบคุมลงโทษ เพื่อให้คนทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
 - 1.3 คนไม่ต้องการที่จะรับผิดชอบและจะทำงานตามคำสั่งที่จำเป็นเท่านั้น
 - 1.4 สิ่งที่คนทำงานส่วนใหญ่ต้องการและให้ความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน คนงานส่วนใหญ่จะขาดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้น
2. ทฤษฎี-Y เป็นการมองธรรมชาติของคนว่า
 - 2.1 มองว่าการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา เหมือนการพักผ่อนและการละเล่นการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ดี
 - 2.2 คนรู้เป้าหมายของตนและสามารถควบคุมตนเองได้ และจะพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความพยายามและอยากรับผิดชอบ
 - 2.3 คนมุ่งที่จะได้รับการยอมรับและสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้
 - 2.4 คนมีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาให้องค์กรได้เพียงแต่ต้องการ

ใช้ความสามารถของคนเพียงบางส่วนเท่านั้น

ซึ่งทฤษฎี-X จะเป็นแนวคิดด้านการจูงใจในระดับต้น ขณะที่ทฤษฎี-Y เป็นแรงจูงใจในระดับสูง และเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในของบุคคลมากกว่า ซึ่งองค์การควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีความรับผิดชอบ ให้งานที่ท้าทาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้คนทำงาน ในองค์การจะมีทั้งคนที่มีธรรมชาติทั้งสองแบบ ฉะนั้นองค์การจึงต้องใช้วิธีการและรูปแบบการจูงใจคนหลายวิธีประกอบกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี E.R.G. จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (สมิทธา จิตตลดากร, 2546)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E)

เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R)

เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G)

เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของอัลเดอร์เฟอร์ มีความสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ โดยความต้องการดำรงชีวิตสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการมีสัมพันธภาพสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับความต้องการยอมรับจากผู้อื่นและความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต

ซึ่งที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์จะมีข้อโต้แย้ง และข้อแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อยู่ด้วยกัน 2 ประการ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีอยู่ด้วยกัน 5 ลำดับขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาลำดับขั้นที่สูงกว่า เนื่องจากความพึงพอใจของขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็จะก้าวไปสู่อีกขั้นหนึ่งที่สูงกว่า แต่ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดนี้ เขากลับให้ทัศนะที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ว่าในบางกรณีที่บางคนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนที่จะรู้สึกพอใจในความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และในขณะที่อยู่ในกระบวนการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น หากคนนั้นได้รับความคับข้องใจ เขาก็จะกลับไปอยู่ในกระบวนการของการถดถอยเป็นผลให้มีการสะท้อนกลับไปยังความต้องการขั้นต่ำกว่าที่เขาเคยบรรลุมาแล้ว เช่น คนที่มีชื่อเสียงหรือคนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมหรือคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัย จึงมิใช่พึงพอใจในขั้นที่ผ่านมา ดังเช่นที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้เสมอไป

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เน้นว่า เมื่อคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วก็ต้องก้าวขึ้นต่อไปเป็นทีละขั้นตอนจนครบ 5 ชั้นความต้องการ แต่ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดนี้ เขามีความเห็นที่คนเรามีความต้องการพร้อมกันทีเดียวหลาย ๆ ชั้น ไม่ใช่ทีละขั้นดังที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้ เช่นคนเรามีความต้องการทางด้านร่างกาย ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีความต้องการทางด้านความปลอดภัยและพร้อมกันนั้นก็ยังต้องการการยอมรับจากผู้อื่น หรือต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นต้น

ความต้องการของมนุษย์จะซ้ำซ้อนกัน ในขณะที่ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นขึ้นมาอีก ความต้องการลำดับใดเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับถัดไปจะปรากฏเด่นชัดขึ้น ในความรู้สึกของคนที่มีความต้องการลำดับขั้นที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็ยังมีอิทธิพลอยู่ในตัวคนนั้นมิได้หมด

สิ้นไป ความต้องการแต่ละลำดับจึงคาบเกี่ยวอยู่บ้าง บางครั้งความต้องการอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกัน ที่เดียวทั้ง 5 อย่างนั้น จะมีลำดับความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ความต้องการทั้ง 3 ประการ ของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. เป็นทฤษฎีที่อยู่ในรูปแบบของ เป้าหมายของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้บุคคลต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ ต้องการนั้นมาอยู่ในรูปของกระบวนการ จากกระบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการ ได้ กล่าวคือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ เป็นสิ่งต่าง ๆ ตามปัจจัยสี่ก็ได้ และกระบวนการเป็นเพียงการกระทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุนั้นอย่างเพียงพอกับความต้องการเท่านั้น และในบางสถานการณ์ที่สิ่งของนั้น มีน้อยหรือหายากหรือได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ กระบวนการจะกลายเป็นแบบการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุของบุคคลจึงเกิดสถานการณ์แบบแพ้-ชนะ โดยการที่คนหนึ่งได้รับ ผลประโยชน์จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ เป้าหมาย คือการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเอกัตบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และกระบวนการเพื่อให้ ได้มาซึ่งเป้าหมายคือ การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมที่มีต่อกัน สำหรับความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า เป้าหมายคือ สภาพแวดล้อมที่มีอยู่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองจะมีกระบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลคนหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างและการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่ จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างไรก็ตาม อัลเดอร์เฟอร์ได้สร้างข้อสรุป (Assumption) ของการเกิดแรงจูงใจว่าประกอบด้วยกลไกที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Needs satisfaction) คือ หากความต้องการระดับ ใดได้รับการตอบสนองน้อยไป ความต้องการประเภทนั้นจะคงมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างจะสูง ครูผู้สอนที่ได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยจากโรงเรียนน้อย ความต้องการด้านที่พัก อาศัยจะอยู่ในระดับมาก

2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการในประเภทที่อยู่ในระดับ ต่ำ เช่น ความต้องการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่ อยู่ระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะมีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น หัวหน้างาน ได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างและอื่น ๆ จะทำให้ด้านความต้องการดำรงชีวิตเพียงพอ หัวหน้างาน จะมีความต้องการมีสัมพันธภาพจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือมีความสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) หากความต้องการประเภท ที่อยู่ในระดับสูงกว่ามีอุปสรรค ทำให้ได้รับการตอบสนองน้อยหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองจะ ส่งผลให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่มี

โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่ทำทายนมากกว่าซึ่งเป็นความต้องการ
เจริญก้าวหน้า หัวหน้างานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดี
กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแทน หรือความสัมพันธ์ทางสังคมจะมีความสำคัญมากขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของAlderfer แม้ว่าจะได้รับการยอมรับและมี การนำไปประยุกต์
ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแต่ละประเภทอย่างแพร่หลาย แต่ยังมีประเด็นที่ได้รับความสนใจ
และควรรศึกษาเพิ่มเติมอยู่หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความคงอยู่หรือเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิด
ความพอใจน้อยเท่าใดความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
 2. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด
ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
 3. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด
ความต้องการความสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น
 4. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด
ความต้องการความสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้น
 5. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด
ความต้องการความสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
 6. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด
ความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
 7. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด
ความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
- ประเด็นข้อเสนอดังกล่าวนี้นักบริหารสามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละบริบทของ
องค์กรได้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 โดยเลือกศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

เพศ

เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 บุคคลที่มีเพศต่างกันอาจส่งผลการปฏิบัติงานในองค์กร ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจมีความต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2553) ที่ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อภิชาติ เบญจมาตย์ (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ความซับซ้อน ในการบริหารงานที่แตกต่างตามจำนวนบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจแยกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีระดับแรงจูงใจมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และเมื่อพิจารณาระดับ แรงจูงใจถึงความแตกต่างโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อ เปรียบเทียบแรงจูงใจเป็นรายข้อ แยกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจในการได้รับ งานมอบหมายพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถและการมีสถานภาพที่ดี การทุ่มเทใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าขนาดโรงเรียนมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ขนาดโรงเรียน จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและนำมาศึกษาในครั้งนี้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครู เพื่อจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการ นุชบา รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง

เขต 1 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมรู้ถึงผลของความสำเร็จในงานที่รับมอบหมาย และรางวัลที่ได้รับ สอดคล้องกับ ผ่องศรี พันธนาสี (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการในการดำรงชีวิตมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีแรงจูงใจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจจึงต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สายัณห์ ตากมัจฉา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง. ใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการดำรงชีวิต แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีเพศและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรจบ สมอาษา (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และจำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ 2) ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด

คือ ด้านการใช้ความพยายาม ทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ ปราบปรามที่จะคงอยู่ในองค์กร และด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน จำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร ไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจ ในการทำงานของครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรสและระดับ เงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน 5) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้าน ความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ผ่องศรี พันธนาสี (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอ โศภสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูจำแนกตามภูมิฐานะและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมใจ คณาเสน (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อ จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิทาง การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พรรณทิพา ประเสริฐไทย (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพและความต้องการความเจริญก้าวหน้า

เปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุกัญญา แซ่ตั้ง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการดำรงชีวิต เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Mataheru (1985) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะอาชีพ โอกาสก้าวหน้าและเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Clements (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงใจในงานเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่อง โอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Ogomaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Ray (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ในเมืองหลวง พบว่าการประสบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน เป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

Randall (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้าคนงานในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาของครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องของบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้พิจารณาได้ว่า บุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดีด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพของงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ โดยนักวิชาการส่วนมากจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจของในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มศักยภาพและเห็นถึงความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่องานและคุณภาพที่จะเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer ประกอบด้วย 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีรายละเอียดสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บข้อมูลในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนครู 167 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในคั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 117 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	112	79
ขนาดกลาง	49	34
ขนาดเล็ก	6	4
รวม	167	117

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแรงงุงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ของข้าราชการครูและขนาดของโรงเรียน โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงุงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีแรงงุงใจของ Alderfer (1972, pp. 133-135) ซึ่งทำให้เกิดแรงงุงใจในการทำงาน มีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้สึก

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งหมด 35 ข้อ นำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ข้อที่ 1-14 |
| 2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ | ข้อที่ 15-24 |
| 3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | ข้อที่ 25-35 |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแนวทางจากแบบสอบถามของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงและสำนวนภาษา ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---|
| 4.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 นางกรรณวดี โคตรเครื่อง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาวัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย

6. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนวัดหนองเกตุน้อย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่า

สหสัมพันธ์ (r) รายชื่อของแบบสอบถามระหว่าง .36-.88 แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นได้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient alpha) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าคุณภาพแล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในปีการศึกษา 2558 โดยมีวิธีในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 117 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 โรงเรียน แล้วผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 117 ฉบับ จะทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
5. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละของเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดย

กำหนดเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

- 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าที (t -test)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- n แทน จำนวนตามตัวแปร
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t	แทน การแจกแจงแบบที (t -distribution)
F	แทน การแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
p	แทน ค่าความเป็นไปได้ในการยอมรับนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ครั้งนี้ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			

ชาย	63	53.85
หญิง	54	46.15
รวม	117	100.00
2. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน)	6	5.12
ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน)	32	27.36
ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	79	67.52
รวม	117	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	68	58.11
5-10 ปี	40	34.18
มากกว่า 10 ปี	9	7.71
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 และเป็นเพศหญิงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.12 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.36 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 67.52 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 58.11 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.71

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	n = 117		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.85	.46	มาก	3
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.05	.52	มาก	1
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.94	.46	มาก	2
รวม	3.94	.48	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต	n = 117		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความพอเพียงของเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.53	.82	มาก	14
2. การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ	3.81	.70	มาก	10
3. การได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	3.70	.63	มาก	12
4. การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.91	.62	มาก	5
5. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.86	.72	มาก	7
6. ความพอเพียงของวัสดุ ครุภัณฑ์พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน	3.64	.74	มาก	13
7. ความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู	4.09	.70	มาก	1

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน	3.92	.68	มาก	4
9. การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.86	.73	มาก	8
10. ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.79	.69	มาก	11
11. การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย	4.08	.68	มาก	2
12. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหาร โรงเรียน	3.85	.69	มาก	9
13. การได้รับรู้ นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน	3.97	.69	มาก	3
14. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.88	.68	มาก	6
รวม	3.85	.46	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการ ดำรงชีวิตโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุด เมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย และการได้รับรู้ นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	n = 117		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.18	.68	มาก	2
2. ความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร	3.99	.82	มาก	8
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามี ลักษณะเป็นกัลยาณมิตร	3.99	.79	มาก	9
4. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.02	.67	มาก	5
5. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.26	.66	มาก	1
6. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.01	.73	มาก	6
7. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา	4.00	.77	มาก	7

8. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.09	.66	มาก	3
9. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในความรู้ ความสามารถ	3.94	.69	มาก	10
10. การยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	4.02	.63	มาก	4
รวม	4.05	.52	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการมี สัมพันธภาพโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา คะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า	n = 117		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การได้รับโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ	3.96	.65	มาก	5
2. การได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้ สูงขึ้นตามคุณภาพของผลงาน	3.85	.75	มาก	10
3. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.94	.66	มาก	8
4. ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการสอน	3.98	.71	มาก	2
5. การได้รับโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	3.96	.66	มาก	6

6. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.97	.55	มาก	3
7. การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	3.96	.66	มาก	6
8. การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.96	.62	มาก	4
9. การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.92	.66	มาก	9
10. การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.07	.65	มาก	1
11. การได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ	3.78	.78	มาก	11
รวม	3.94	.46	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ							
	ชาย (n = 63)				หญิง (n = 54)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ความต้องการดำรงชีวิต	3.83	.52	มาก	3	3.88	.39	มาก	3
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.05	.56	มาก	1	4.05	.46	มาก	1

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.90	.49	มาก	2	3.98	.44	มาก	2
รวม	3.92	.52	มาก		3.97	.43	มาก	

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศชาย คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

สำหรับเพศหญิงพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	p
	ชาย (n = 63)		หญิง (n = 54)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความต้องการดำรงชีวิต	3.83	.52	3.88	.39	-.58	.56
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.05	.56	4.05	.46	-.08	.94
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.90	.49	3.98	.44	-.96	.34
รวม	3.92	.52	3.97	.43	-.54	.61

จากตารางที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนก
ตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 6)				ขนาดกลาง (n = 32)				ขนาดใหญ่ (n = 79)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.76	.17	มาก	3	3.79	.40	มาก	3	3.88	.50	มาก	3
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	3.97	.10	มาก	1	4.04	.40	มาก	1	4.06	.58	มาก	1
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.79	.25	มาก	2	3.84	.34	มาก	2	3.99	.51	มาก	2
รวม	3.84	.17	มาก		3.89	.38	มาก		3.98	.53	มาก	

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
ด้านความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.210	.105	.481	.62
	ภายในกลุ่ม	114	24.906	.218		
	รวม	116	25.116			
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.048	.024	.088	.92
	ภายในกลุ่ม	114	31.204	.274		
	รวม	116	31.252			
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	.723	.361	1.687	.19
	ภายในกลุ่ม	114	24.421	.214		
	รวม	116	25.143			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.241	.121	.641	.53
	ภายในกลุ่ม	114	21.453	.188		
	รวม	116	21.695			

จากตารางที่ 10 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 68)				5-10 ปี (n = 40)				มากกว่า 10 ปี (n = 9)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการ ดำรงชีวิต	3.84	.47	มาก	3	3.81	.45	มาก	3	4.11	.43	มาก	2
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.06	.51	มาก	1	3.98	.53	มาก	1	4.27	.45	มาก	1
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.96	.46	มาก	2	3.90	.50	มาก	2	4.02	.35	มาก	3
รวม	3.95	.48	มาก		3.89	.49	มาก		4.13	.41	มาก	

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิต

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง		df	SS	MS	F	P
	ความแปรปรวน						
ด้านความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม		2	.689	.344	1.607	.20
	ภายในกลุ่ม		114	24.427	.214		
	รวม		116	25.116			
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม		2	.612	.306	1.138	.32
	ภายในกลุ่ม		114	30.641	.269		
	รวม		116	31.252			
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม		2	.154	.077	.352	.70
	ภายในกลุ่ม		114	24.989	.219		
	รวม		116	25.143			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.417	.209	1.118	.33
	ภายในกลุ่ม	114	21.277	.187		
	รวม	116	21.695			

จากตารางที่ 12 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 117 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) ของ Alderfer ใน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) และด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หากคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .36 ถึง .88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยทั้งฉบับได้เท่ากับ .97 เก็บรวบรวมข้อมูลได้ร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต ซึ่งในแต่ละด้านมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ คะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สำหรับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในความรู้ความสามารถ

1.2 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า คะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ การได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามคุณภาพของผลงานและการได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ

1.3 ด้านความต้องการดำรงชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความต้องการดำรงชีวิต คะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย และการได้รับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน สำหรับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ การได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ความพอเพียงของวัสดุ ครุภัณฑ์พอเพียงต่อการปฏิบัติงานและความพอเพียงของเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความตระหนักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สนับสนุนเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจ ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกรอบในการปฏิบัติ จึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งยืนยันแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs: E) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเพราะแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เบื่อหน่ายกับงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 52-55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วยและมีความรู้สึกมั่นคงในการประกอบวิชาชีพครู ส่วนในด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ และได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.1 ข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย และการได้รับรู้ นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เนื่องจากการที่รัฐบาลยุคปัจจุบันได้ปรับอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อประเทศ ครูมีอาชีพมีลักษณะที่ดีคือ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู สอดคล้องกับ อมร ชูรัตน์ (2554) ที่กล่าวว่า การจัดให้มีแผนกำหนดความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติคนแต่ละคนเอาไว้ล่วงหน้าโดยมีเงื่อนไขในการทำงานเป็นเครื่องชี้วัดหรือบ่งชี้ เมื่อผู้ปฏิบัติทำได้ตามเครื่องบ่งชี้เขาจะมีความก้าวหน้าย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อการผลิตและความสำเร็จในงานตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นน่าจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการดำรงชีวิตมาก

1.2 ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ในที่ทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคลผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจประสานความขัดแย้งในหน่วยงานให้เกิดความเป็นกันเอง สอดคล้องกับ Ray (1987, p. 24-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงานทั้งทางบวกและทางลบ สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่ตั้ง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.3 ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า คะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเพราะเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ได้ให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครูอย่างยิ่ง ยกให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีในประกอบวิชาชีพ ปัจจุบันครูผู้สอนทุกคนต่างตระหนักว่าภายใต้เงื่อนไขของพระราชบัญญัติปฏิบัติการศึกษา จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขัน ผู้ที่ไม่พัฒนาตนเอง ไม่ปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน วิชาชีพ อาจต้องออกจากสายงาน สอดคล้องกับ Randall (1987, p. 21-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาคู พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน และสอดคล้องกับ หนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 51) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ในด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า พบว่า ในหัวข้อการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อ ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กันธอร กุลบุตรดี (2553) ที่ได้ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเพราะการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2559, หน้า 32) เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 การส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้สมรรถนะและทักษะในการสื่อสาร สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 3 ข้อ คือ ข้อ 1) เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต ข้อ 2) เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน และ ข้อ 3) ส่งเสริมให้องค์กรคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องวางแผนสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนและสังคม ทำให้

ข้าราชการครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต้องพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร สังข์วงศ์ (2555, หน้า 57-61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 57) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุงไม่ว่าจะสังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางหรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ทุกคนต้องได้รับการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 จะดำเนินการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ให้คำปรึกษาแก่ครูได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเกิดการพัฒนา เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2559, หน้า 37) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ 10 การส่งเสริมให้องค์คณะบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ประกอบด้วยกิจกรรมการนิเทศเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน ปีการศึกษา 2559 การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และการนิเทศเต็มพิกัด 100% ทำให้โรงเรียนมีความตื่นตัวและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามกรอบที่กำหนด ทำให้เกิดความราบรื่น ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 60) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ชูชาติ โชติเสน (2551, หน้า 55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับ อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะต้องการด้านความเจริญก้าวหน้ามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความพร้อมของบุคลากรในองค์กร รวมถึงนโยบายหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่มีแบบแผน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมต่อบุคคลและมีความชัดเจน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือประสบการณ์น้อย ต้องปฏิบัติตนให้มีบรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันจะทำให้การเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่มีมาแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง สอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทรัพย์เรือง (2557, หน้า 62) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย และสอดคล้องกับหนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 65) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ปรากฏว่าข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ
ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต เนื่องจากค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้
เงินเดือนของข้าราชการครูไม่เพียงพอ สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการทำวิทยฐานะของครูเพื่อให้
ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความรู้ความสามารถ
ข้าราชการครูให้มากขึ้นและควรส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการ
ครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้เป็นวิทยากรบรรยายความรู้ในโรงเรียนหรือหน่วยงาน
อื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บรรณานุกรม

กนกวรรณ นิสสัย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอ เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เซษฐสตูโอ.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน บางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). *ทฤษฎีแรงจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ชมลวรรณ นาวาเจริญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2550). *การศึกษาภาวะสุขภาพจิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลชัยบุรี. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี, 10(2), 18-23*.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพิทยา 5 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*

ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 23-24.

บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิ่งอำเภอเนินคม พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปณิธาน วรณวัฒน์. (2554). การพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พ่องศรี พันธุ์นาสี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณทิวา ประเสริฐไทย. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมใจ คณาเสน. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรี บูรณะ กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สรยา มหาถนายนนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

ในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.

สมุทพร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: บี.อาร์. การพิมพ์.

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สายัณฑ์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2556). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2559). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

สุกัญญา แซ่ตั้ง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร สังข์วงศ์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

หทัยรัตน์ แปงจิตร. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมือสมุทพรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวง ชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิชาติ เบญจมาศย์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา สระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมร ชูรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรนุช พรินทร์. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต เพชรบูรพา จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2567-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson. Wadsworth.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, H. J. (1982). *Organization in behavior structure process* (6th ed.). Plano TX: Business.
- Hebb D. O. (1955). Classics in the history of psychology. *Psychological Review*, 62, 243-254.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

- Lindgren, H. C. (1976). *Educational psychology in the classroom* (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Loundon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applicational* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- McClelland, D. F. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.
- Ogamaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocese High Schools. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.
- Randoll, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative offices of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International*, 48(7), 21-A.
- Ray, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public school system. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 24-A.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R. M., & Porter, L. M. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth: Penquin.
- Woofolk, A. (1995). *Educational psychology* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0177

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

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ค่าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวณาดา บ้านเมือง รหัส 58920364

งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โดยมี ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0178

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้
 นิตยระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม
 ต่อไปนี้

นางสาวญาดา บ้านเมือง รหัส 58920364

งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โดยมี **ดร.ชัยพจน์ รักราม** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.0179

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

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้มีความเห็นชอบให้
นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวญาดา บ้านเมือง รหัส 58920364

งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โดยมี **ดร.ชัยพจน์ รังงาม** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของ Alderfer โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามทฤษฎีของ Alderfer จำนวน 3 ด้าน 35 ข้อ ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert scale)

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นางสาวณัฏดา บ้านเมือง

นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน)

ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดเลือกตามสภาพความเป็นจริง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด	= 5 คะแนน
มาก	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก	= 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง	= 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย	= 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ข้อ ที่	รายการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	ด้านความต้องการดำรงชีวิต					
1.	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
2.	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ					
3.	ท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน					
ข้อ ที่	รายการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
4.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
5.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
6.	ท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน					
7.	ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู					
8.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีเกณฑ์					

	การประเมินที่ชัดเจน					
9.	การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับ					
10.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
11.	ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย					
12.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน					
13.	ท่านได้รับทราบนโยบายในการบริหารของโรงเรียน					
14.	ผู้บังคับบัญชาให้ความชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
	ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ					
15.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
16.	สมาชิกในองค์กรของท่านมีความสามัคคีกันดี					
17.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร					

ข้อ ที่	รายการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
19.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
20.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
21.	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองกับ					

	ผู้บังคับบัญชา					
22.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
23.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในความรู้ความสามารถ					
24.	ครูในโรงเรียนของท่านยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
	ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า					
25.	ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ					
26.	ท่านได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามคุณภาพของผลงาน					
27.	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
28.	ท่านได้ปฏิบัติงานด้านการสอนที่เหมาะสม					
29.	ท่านได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานกับหน่วยงานต่าง ๆ					
30.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					

ข้อ ที่	รายการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
31.	ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
32.	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
33.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ					

34.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
35.	ท่านได้รับการส่งเสริมจาก โรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายใน โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในโอกาสต่างๆ					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.55	19	0.78
2	0.58	20	0.74
3	0.36	21	0.72
4	0.52	22	0.73
5	0.84	23	0.85
6	0.75	24	0.75

7	0.73	25	0.81
8	0.75	26	0.86
9	0.75	27	0.88
10	0.77	28	0.80
11	0.83	29	0.77
12	0.60	30	0.80
13	0.79	31	0.82
14	0.66	32	0.73
15	0.73	33	0.83
16	0.65	34	0.81
17	0.81	35	0.83
18	0.77		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมดปรับแก้ค่าแอลฟา (α) = .97