


การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จิราพร เข้มบาล


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

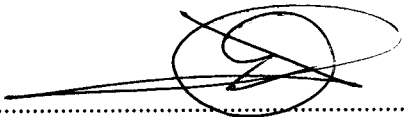
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จิราพร เข้มบาล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ ๑๕ เดือน ๒๕๖๑ พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ตลอดจน ช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ ถูกต้องสมบูรณ์ และสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี รองหัวหน้า ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ ดร.ปรีชา กระแสร์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร ที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือรวมทั้งให้ ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของตำราที่นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ และคุณครูทุกท่านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี พ่อหนุ่ม เข้มบาล แม่สร้อย ศรศรี บิดามารดา ตลอดจนครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ให้ความรัก ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอให้เป็นความงามที่มีคุณค่ากับการศึกษาของชาติ และเยาวชนต่อไป

จิราพร เข้มบาล

57921159: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู/ สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

จรรยาพร แยมบาล: แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (MOTIVATION AT WORK PERFORMANCE OF
TEACHERS IN CHONBURI PROVINCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE CHONBURI 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด.
83 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้วยวิธีวิจัย
เชิงปริมาณ โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972)
ซึ่งได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ความต้องการการดำรงชีวิต ความต้องการมีสัมพันธภาพ
และความต้องการความเจริญก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 335 คน
โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน
(Krejcie & Morgan, 1970) การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า
5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกความยากง่ายรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .75 และมี
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบค่าเอฟ (F) การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ่ Scheffe's
method

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการ
ความเจริญก้าวหน้า
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

57921159 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION, M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION OF TEACHERS/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

CHIRAPHON YAEMBAN: MOTIVATION AT WORK PERFORMANCE OF TEACHERS IN CHONBURI PROVINCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI 18. ADVISOR: SUMET NGAMLALON, Ed.D. 83 P. 2017.

The objectives of this research were to study and compare work motivation of teachers in Chonburi province under Secondary Educational Service Area Office 18. This quantitative study followed the E.R.G. theory and framework proposed by Alderfer (1972). The theory divided the needs into 3 categories: Existence, Relatedness and Growth. The sample in this study was 335 secondary school teachers. The number of sample was identified as suggested in the table recommended by Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608). Data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire asking 35 questions. The questionnaire has its item discriminating power between .27-.75. The reliability of this questionnaire was .95. The statistical methods used in this study were Average (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t-test, F-test, One- way ANOVA and Scheffe's method of multiple comparison test.

The research reached the following conclusions:

1. Work motivation of teachers in Chonburi province under Secondary Educational Service Area Office 18 both in general and each aspect was at a high level. The top 3 motivation factors were 1) Relatedness, 2)Existence, and 3) Growth.

2. The comparison of work motivation of teachers in Chonburi province under Secondary Educational Service Area Office 18 as classified by gender, work experience and size of the school both in general and each aspect showed statistical significant difference at 0.05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	9
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
สรุป.....	55
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก.....	71
ภาคผนวก ข.....	75
ภาคผนวก ค.....	81
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้.....	33
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	38
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	39
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ.....	40
5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	41
6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ.....	42
7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	43
8 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	44
9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	45
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	46
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	48
13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน...	48
14 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้าน โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	49
15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	50
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	51
17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	52
18 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	53
19 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	53
20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ลำดับชั้นความต้องการของมาส โลว์.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การศึกษาจึงถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นทั้งคนเก่งและเป็นคนดีของสังคม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะเกิดผลดีมีคุณภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการศึกษาคือครู ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสังคมไทยมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้

การจัดการศึกษาในปัจจุบันส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ครูเป็นผู้ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ที่กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข” ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐาน การศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพดีมีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตามหากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารไม่เอาใจใส่ดูแลครูไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลต่อการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (อรนุช พรินทร์, 2546, หน้า 1 อ้างถึงใน พรรณีภา

พระพล, 2558, หน้า 1) สอดคล้องกับสัญญา ชีระวิชชตระกูล (2554, หน้า 5) ที่ว่า การบริหารสถานศึกษาจะเกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องใช้ ทรัพยากรการบริหารอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิคการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่ดีที่สุดก็คือ คน โดยภารกิจหลักในการบริหารบุคคลถือเป็นร้อยละ 80 ของภาระงานทั้งหมดของผู้บริหาร สำหรับในบริบทของสถานศึกษา คน ในฐานะบุคลากรของสถานศึกษาจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งหมดในสถานศึกษาโดยสถานศึกษาใด ที่ให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรทั้งครูและบุคลากรสายสนับสนุนแล้วย่อมส่งผลให้การทำงานของบุคคลนั้นมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่ดี การปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะ ในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็น แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กร บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี, 2552, หน้า 112) แรงจูงใจนั้นเปรียบเสมือนดอกไม้ที่อยู่ในใจของบุคลากรทุกคนที่จะสร้างพลังความมีชีวิตชีวาและความสดชื่น ร่าเริงแต่ถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหายหรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังมีความหวังมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานด้วย (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 154) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานของแต่ละบุคคล และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าหากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้กระตือรือร้น มีความมานะ อุตุน นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ จึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร

แต่ละองค์กรควรตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สุมทร ชำนาญ (2553, หน้า 300 - 301) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) มีความรู้สึก มีความต้องการและไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นหากผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดในตัวผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่แล้วย่อมจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดเป้าหมายในที่สุด ดังนั้นวิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานผู้นำขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ควรมีระบบที่เน้นคุณธรรม เช่นการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ปลอดภัย น่าอยู่สำหรับผู้ตามเป็นการสร้างความมั่นคงทางกาย นอกจากนี้ผู้นำควรตระหนักว่า ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่าและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชมในองค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ผู้ตามได้อย่างดี หากผู้นำสามารถสร้างความมั่นคงทั้งสองประการให้เกิดในตัวผู้ตามแล้วย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นต่อภารกิจขององค์กร นอกจากนี้แล้วการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจก่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานขององค์กร การกำหนดมาตรฐานสำหรับวัตถุประสงค์สำเร็จของการปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม งานที่ปฏิบัติควรมีความถนัดและใจรัก แรงจูงใจจะเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นได้เปิดโอกาสให้ตนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก ผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในงานที่ทำ ความเป็นสมาชิกของกลุ่ม เมื่อคนในกลุ่มรวมกันได้จะเห็นว่าแรงจูงใจของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น และถ้ากลุ่มย่อย ๆ สามารถประสานกันได้ก็จะทำให้แรงจูงใจของกลุ่มใหญ่และองค์กรดีขึ้นด้วย การบำเหน็จรางวัลตลอดจนการเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดในงานที่ได้รับ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูงแสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยากเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษาอยู่ในสภาพมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าครูกำลังเสียกำลังใจ มีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันและกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผล

ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความต้องการ หรือเจตคติต่องานล้วนแต่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้อัตราผลสัมฤทธิ์ของทุกคนแล้ว ยังจะช่วยให้อัตราผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 136) จึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารในการใช้วิธีการอย่างไรที่จะให้ได้ถึงเป้าหมายของงานและความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นควรตระหนักก็คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจและเสริมสร้างพลังความสามัคคีในการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อยวิธีที่ผู้บริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ในหลายปีการศึกษาที่ผ่านมา มีข้าราชการครูยื่นคำร้องขอย้ายออกนอกพื้นที่ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และในภาพรวมยังขาดแคลนอัตรากำลังครู ส่งผลให้ปริมาณงานของครูมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2555) ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอนในภาพรวม และจากผลการสอบของนักเรียนก็อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะทำวิจัย ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน เพื่อใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจรวมถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ครูมีประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

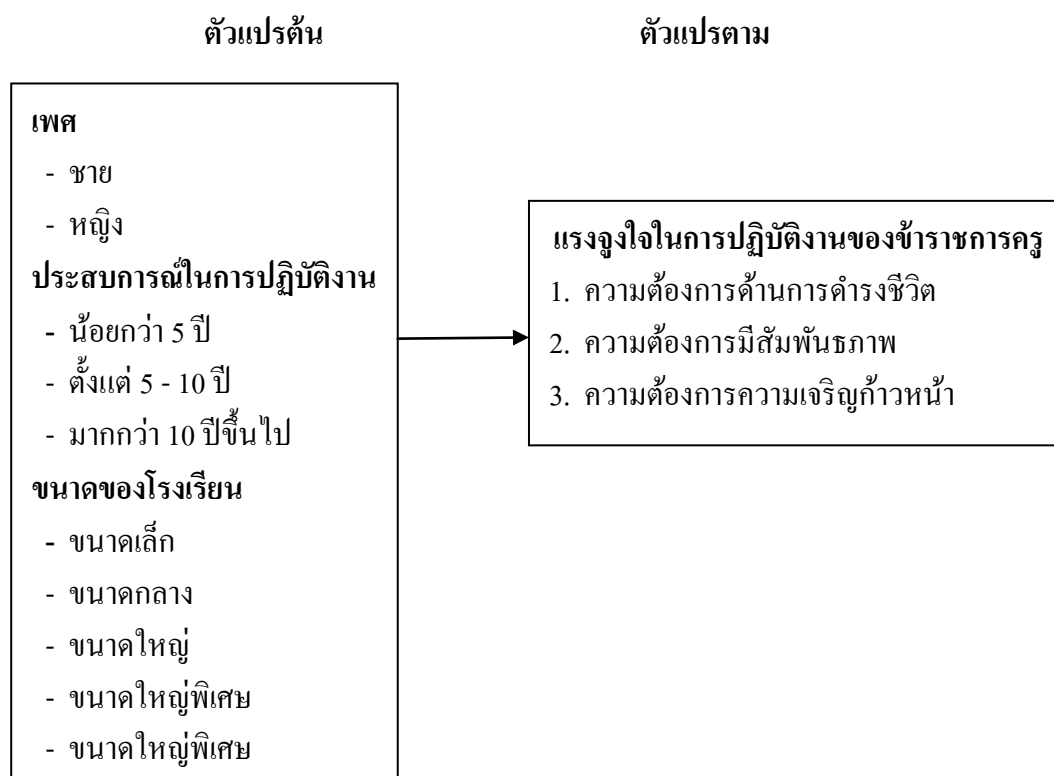
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E. R. G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ซึ่งได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาสาระที่สนใจศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหามุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ครั้งนี้ผู้วิจัย โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence - Relatedness - Growth Theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972) ซึ่งได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

2. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 31 โรงเรียน มีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 2,696 คน

- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี

3.1.2.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

3.2.1 ความต้องการด้านการดำรงชีวิต

3.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ

3.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นหรือชี้แนวทางให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่หรือเกิดแรงขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล และตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เกิดจากการยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทีนึกคิดและมุ่งหวัง ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความรู้ความสามารถ ที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอน โรงเรียนมัธยมในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. เพศ หมายถึง เพศของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี

4.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีระยะเวลา 5 - 10 ปี

4.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีระยะเวลา มากกว่า 10 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 500 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 501 - 1,500 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 - 2,500 คน

5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 2,501 คนขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่ทำหน้าที่บริการและควบคุมดูแลให้ความสะดวกในการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นหัวข้อดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้จัดการศึกษาโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษา ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง สำหรับพันธกิจที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2556)

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
2. เสริมสร้างโอกาสและทางเลือกทางการศึกษาให้แก่นักเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อนและให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

เป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล มีทักษะการคิด วิถีชีวิตพอเพียง ประยุกต์ใช้วิถีชีวิตไทย ผู้การเปลี่ยนแปลงในประชาคม โลกอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เยาวชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทั้งเยาวชนทั่วไป ผู้พิการ ด้อยโอกาส กลุ่มพิเศษอื่น ๆ ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง
3. สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีระบบประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเข้มแข็งเป็นพลังขับเคลื่อนและให้การบริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจ

ตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และให้บริการการศึกษาอย่างทั่วถึง มีการสร้างโอกาสและทางเลือกทางการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคน พร้อมทั้งมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อรักษาคุณภาพของผู้เรียน และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณคุณธรรม มีความสำนึกในความเป็นไทย ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รักษาซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามที่มีมาช้านาน รวมทั้งการมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ พร้อมเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และเป็นกำลังสำคัญของอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่มาจากคำภาษาละติน ที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ดาฟท์ (Daft, 2000, p. 534) กล่าวถึง แรงจูงใจว่าหมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

กริฟฟิน (Griffin, 1999, p. 484) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

วรูม (Vroom, 1995, p. 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organism) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิว เราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

ดับริน และไอร์แลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, p. 294) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกให้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

ลูธันส์ (Luthans, 1992, p. 147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ หรือเติมไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งที่ล่อใจ นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) และรางวัล อันเป็นสิ่งที่ล่อใจ (Incentive)

กูดสัน (Goodson, 1985) ให้ความหมายว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจูงใจจะทำให้ผลงานขององค์กรสูงขึ้น

มัลลิกา นิกรกุล (2557 , หน้า 27) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่แตกต่างกัน ที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้น จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

สนั่น ฤทธิจ้อหอ (2552, หน้า17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อตอบสนองความต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (อ้างถึงใน Robbins, 2003 pp.39 - 40) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น(Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่เกิดขึ้น เป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ที่ต้องการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครูผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้น ได้อย่างเต็มความสามารถ กิบสัน, ไอแวนซ์วิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันสิ่งสำคัญที่ช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อมีแรงจูงใจ

วรูม (Vroom 1995, p. 610) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจเพื่อที่จะโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

โนวา แอค Nova Act (2007) ได้สรุปถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

นพวรรณ พิทักษ์จรรยา (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งมีส่วนทำให้ผล การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่ช่วยในการกระตุ้นให้บุคคล มีความพยายามในการทำงาน คือ แรงจูงใจนั่นเอง

อุษา กลิ่นเจริญ (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กร ได้ตรงกับเรื่อง ที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจเต็มที่พร้อมร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

จากที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงาน ของแต่ละบุคคล และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามจะมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าหากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้กระตือรือร้น มีความมานะ อุตุน นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ทั้งนี้ก็เพื่อจะ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้น ซึ่งปกติบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าที่กำหนดโดยบุคคลนั้น โดยแรงจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ การใช้วิธีพิเศษ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงาน การให้ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การจัดสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชมหรือยกย่อง เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการความสำเร็จในงาน การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

การทำงานขององค์การหรือหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องจัดให้มีแหล่งที่จะเกิดแรงจูงใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ทั้งนี้การจัดให้บุคคลได้รับสิ่งที่เรียกว่าแรงจูงใจภายนอกจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงในการทำงานเบื้องต้น ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในนั้นจะเป็นสิ่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่มีความยั่งยืน สามารถส่งผลต่อการทำงานของบุคคลอย่างยาวนานถาวร และส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การหรือหน่วยงาน

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน

แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญ ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

1.2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมาก เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า เป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าร่วมทั้งหัวทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหัวก็รับสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอ ก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงาน หรือบุคคลดีเด่นประจำปี หรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิด แก่พนักงานขององค์กรทั้งสิ้น โดยสิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ

ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุด คือ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าการตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากเกินไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าการตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่าง ๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4 - 5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน และเกิดปัญหาขัดแย้งอื่น ๆ ตามมา การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานทำงานโดยวางแผนและเป้าหมายเพื่อยกระดับผลงานตนเองตามที่ควรจะเป็น และได้รับการพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน เพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ซึ่งแบบที่สำคัญ ๆ มีดังนี้ (นงลักษณ์ ไหว้พรหม, 2550)

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1.1 มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure)
- 1.2 มีความทะเยอทะยานสูง
- 1.3 ตั้งเป้าหมายสูง
- 1.4 มีความรับผิดชอบในการทำงานดี

- 1.5 มีความอดทนในการทำงาน
- 1.6 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 1.7 เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- 1.8 เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะเข้มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อจะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมาก มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม
- 3.3 แสวงหาชื่อเสียง
- 3.4 ชอบเลื่อง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- 4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

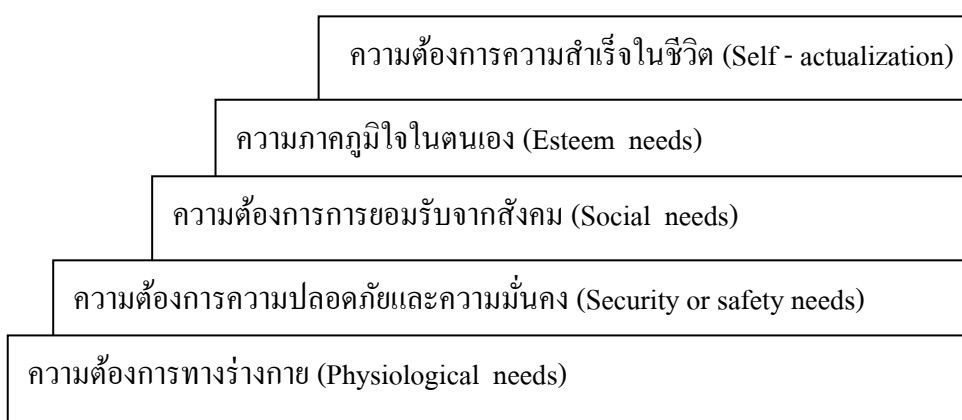
- 5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง
- 5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
- 5.3 ไม่กล้าเสี่ยง
- 5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี จากการวิจัยพบว่า ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับ การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายกัน และเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกัน ในที่นี้ จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 35 - 46) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



รูปภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 46)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และ ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 100 - 101) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทน จากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว โดยได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่ และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่น่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเอง และงานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดี และเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎี X, Y ของ McGregor

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 33 - 48) ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับ ตัวคน ในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

1. Theory X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะ ดังนี้

1.1 ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

1.2 ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

1.3 คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ

1.4 คนทั่วไปจะไม่มีภาวะเครียดหรืออ่อนหรือไฝสูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

2. Theory Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้

2.1 ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2.2 การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self - direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self - control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.3 การที่คนนิยมผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายองค์กร จึงมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

2.4 สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ขาดความเครียดหรืออ่อนมุงที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้จริงแล้วลักษณะ ของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้รับการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะรับผิดชอบงานดังกล่าวและอยากจะได้รับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

2.5 ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ มีความคิดความอ่านที่ดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างดี

2.6 ดังนั้น สรุปได้ว่าภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าใจลักษณะของคนที่แท้จริง จึงเป็นผลทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปโดยได้ผลไม่เต็มที่

ข้อสมมติฐานทั้งสอง จะเป็นข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติสำหรับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับผลผลิตที่สูงขึ้น และเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่า จะต้องใช้วิธีบริหารตัวคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี E.R.G. เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการวิจัยของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ตามแนวคิดทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎี การตอบสนองความต้องการไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยปรับเปลี่ยนลำดับความต้องการจาก 5 ขั้นของมาสโลว์ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น ดังนั้นอัลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งขึ้นมาใหม่ว่า “ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี” (E.R.G.: Existence - Relatedness - Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่วไปว่า มีความต้องการอยู่ 3 ประการ (Alderfer, 1972, pp. 142 - 175) ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) (E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้นความต้องการดำรงชีวิตของบุคคลก็คือ การได้รับการตอบสนองสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนหรือผลตอบแทน

การพิจารณาความดีความชอบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน
ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) (R) เป็นความต้องการ การยอมรับ
ในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร
เช่น กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้อง ความต้องการ
ความรักความไว้วางใจจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความต้องการมีสัมพันธภาพเป็น
ความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เป็นความต้องการที่ตรงกันข้ามกับความต้องการ
ดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนการแบ่งส่วนซึ่งกันและกันและความเข้าใจร่วมกัน
และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการ
ของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และลักษณะเป็น
การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition)
ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงาน ต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขา
เหล่านี้ ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้
บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย
เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

ดังนั้นความต้องการมีสัมพันธภาพของบุคคล เป็นการเกิดความสัมพันธ์ระหว่าง
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจาก
บุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมขององค์กร การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (G) เป็นความต้องการในระดับ
สูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ
ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนการมีฐานะเด่น
และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้า
ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติ
เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับ ข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่อง
ปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรัก จากคนอื่นหรือสังคม
และไม่ต้องการคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจ
รักที่จะทำ ทำเพราะต้องการ ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงสูงสุด ผู้บริหารควรสนับสนุน
ให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมาย

ให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้นความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามที่จะนึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม บุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ความต้องการทั้ง 3 ด้าน ของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) มีความสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์จะมีข้อแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์อยู่ด้วยกัน 2 ประการใหญ่ ๆ คือ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีอยู่ด้วยกัน 5 ลำดับขั้น โดยเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปหาลำดับขั้นที่สูงกว่า เนื่องจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ของขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะก้าวไปสู่อีกขั้นหนึ่งที่สูงกว่า แต่ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ไม่เห็นด้วยกับความคิดนี้ เขากับให้ทรศนะที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ว่าในบางกรณีที่บางคนจะปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนที่ จะพอใจกับความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และในขณะที่คนอยู่ในกระบวนการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น หากคนนั้นได้รับความคับข้องใจ (Frustrate) เขาก็จะกลับไปอยู่ในกระบวนการถดถอย เป็นผลให้มีการสะท้อนกลับไปยังความต้องการขั้นต่ำกว่าที่เขาเคยบรรลุมาแล้ว เช่น คนที่มีชื่อเสียง หรือคนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมหรือคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวความไม่มั่นคงปลอดภัยจึงมิใช่พึงพอใจในขั้นที่ผ่านมามีดังเป็นเช่นที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้เสมอไป 2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เห็นว่า เมื่อคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วก็ต้องการขั้นต่อไปเป็นที่ละชั้นจนครบ 5 ชั้นความต้องการ แต่ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดอันนี้เขามีความเห็นที่เห็นว่าคนเรามีความต้องการพร้อมกันทีเดียวหลาย ๆ ชั้น ไม่ใช่ทีละชั้นดังที่มาสโลว์มีความคิดเช่นนั้น เช่น คนเรามีความต้องการทางร่างกายในขณะที่เดียวกันก็ยังมี ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและพร้อมกันนั้นก็ยังต้องการการยอมรับในสังคมหรือได้รับการยกย่องหรือดีเด่น หรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการของมนุษย์จะซ้ำซ้อนกันในขณะที่ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นขึ้นมาอีก ความต้องการลำดับหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว

ความต้องการที่อยู่ในลำดับถัดไปก็จะปรากฏชัดเจนชัดขึ้น ในความรู้สึกของคนความต้องการลำดับที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็ยังมีอิทธิพลอยู่ในตัวคนนั้นมิได้หมดสิ้นไป ความต้องการแต่ละลำดับจึงคาบเกี่ยวกันอยู่บ้าง บางครั้งความต้องการอาจเกิดพร้อมกันทีเดียวทั้ง 5 อย่าง จะมีลำดับความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญคือ แรงขับภายในตัวบุคคลนั้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่น ๆ นอกจากนี้แรงขับภายในแล้วอาจจะมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมาย ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความปรารถนาก็มักทำให้บุคคลมีพฤติกรรม เรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ได้รับการตอบสนอง เช่น หญิงสาวพยายามเรียนรู้วิธีหาทางเอาใจชายหนุ่ม เพื่อให้ชายหนุ่มมาสนใจ เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นว่าพฤติกรรมมักจะมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจแทบทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมแต่ละอย่างของบุคคล อาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจประการเดียวเท่านั้น แต่อาจจะเกิดจากแรงจูงใจหลาย ๆ อย่างร่วมกันก็ได้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

เพศของข้าราชการครู

เพศ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์กร ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามสภาพงาน เหนือความแตกต่างในเรื่องนี้ไม่ได้หมายความว่า ความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์แล้ว ผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็จะคิดเหมือนกันกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และจะต้องคิดต่างไปจากบุคคลที่เป็นเพศตรงข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องก็ผู้ชายบางคนคิดเหมือนกันกับผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะ โดยส่วนรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อถือได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ได้หลายเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงาน

เขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและด้านแตกต่างกัน ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ประสบการณ์

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และสำหรับการบริหารงานนั้น ประสบการณ์เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาให้คนหรือบรรจุนให้เหมาะสมกับงาน เป็นเครื่องช่วยบำบัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้ถูกต้องด้วย (สมยศ นาวิการ, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราพีง สุภาราสิ (2554, หน้า 8) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิต) จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับการวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 9) ที่พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร องค์กรมีขนาดแตกต่างกันไปตามสายบังคับบัญชา จำนวนบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ การบริหารงานย่อมแตกต่างกันไปตามขนาดองค์กรขนาดใหญ่มีโครงสร้างที่ซับซ้อน มีปริมาณงานมาก และบุคลากรย่อมจะมากกว่าองค์กรขนาดกลาง ขนาดเล็ก โรงเรียนมัธยมในจังหวัดชลบุรีก็เช่นเดียวกัน ความซับซ้อนและขนาดโครงสร้างของการบริหารภายในโรงเรียนย่อมแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน นอกจากนี้ขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับรจนา เตชะศรี (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดเล็กจะมี ความพึงพอใจและแรงจูงใจมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ในโรงเรียน

ขนาดเล็กครูในโรงเรียนได้มีโอกาสได้รู้จักกัน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความคุ้นเคยกันง่ายกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้ครูมีความรู้สึกดีว่าเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องด้วยแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความแตกต่างทั้งด้านเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนของข้าราชการครู ซึ่งผลที่กล่าวมานั้นล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนของข้าราชการครูมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

บงกชธร เพิกนิต (2550) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ชูชาติ โชติเสน (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดอัสยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามภูมิสำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์สุคนธ์ หรีวจินดา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิสำเนา และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามภูมิสำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการความสัมพันธ์ภาพ ความต้องการดำรงชีพ และความต้องการเจริญก้าวหน้า 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการดำรงชีพ และความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กังกาน ชำนาญ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ 3) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้วยการทดสอบความแปรปรวนพหุคูณแบบทวิทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนก

ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัลลิกา นิกรกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก

งานวิจัยต่างประเทศ

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni, 1973, pp. 191 - 207b) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของโรคาบัตติ รัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชานโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กู๊ดสัน (Goodson, 1985, p.123) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำกั้น ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิคคาร์ค (1997 อ้างถึงในอรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์, 2549) ได้ศึกษาวิจัยกับแรงจูงใจของอาจารย์

ตามการรับรู้ของอาจารย์และหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

เรย์ (Ray, 1978, p. 24 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวงพบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงานทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ประกอบด้วย 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 31 โรงเรียน มีข้าราชการครูทั้งสิ้น 2,696 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ขนาดของโรงเรียน (จำนวน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก (8)	203	25
ขนาดกลาง (10)	550	68
ขนาดใหญ่ (4)	377	47
ขนาดใหญ่พิเศษ (9)	1,566	195
รวม	2,696	335

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม ชนิดสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1987) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence - Relatedness - Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารตำราและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ พิจารณาความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี รองหัวหน้าภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.2 อาจารย์ ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 อาจารย์ ดร.ปรีชา กระแสร์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน
ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร
อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มครูที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยม ในจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ของคะแนน
รายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) มีค่าระหว่าง .27 - .75 และได้คะแนน
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .95

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ฉบับ
ไปยังข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.3 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยรับ
แบบสอบถามคืนด้วยตนเองพร้อมตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทุกฉบับ

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ
และบันทึกคะแนนลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตาม
ความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย

2.3 การแปลความหมายของคะแนนในขั้นตอนการวิเคราะห์ที่เป็นคะแนนมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t - test) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และตามขนาดของโรงเรียนสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ดำเนินการตามลำดับคือ ลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงค่าที
- f แทน ค่าสถิติในการแจกแจงค่าเอฟ
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
- SS แทน ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
- p แทน ความน่าจะเป็น
- MS แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of square)
- $*$ แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	26.27
หญิง	247	73.73
รวม	335	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	110	32.84
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	137	40.90
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	88	26.26
รวม	335	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	25	7.46
ขนาดกลาง	68	20.30
ขนาดใหญ่	47	14.30
ขนาดใหญ่พิเศษ	195	58.21
รวม	335	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สรุปได้ว่ามี เพศชาย
จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27 และเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 73.73 จำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี
จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 และเมื่อจำแนกตามขนาด โรงเรียน สรุปได้ว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามมีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 โรงเรียนขนาดกลาง

จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.03 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 58.21

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 3 - 6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในปฏิบัติงาน	$n = 335$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.84	0.74	มาก	2
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	3.91	0.61	มาก	1
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.81	0.68	มาก	3
รวม	3.85	0.68	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการดำรงชีวิต	<i>n</i> = 335		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความพอเพียงกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	3.35	0.87	ปานกลาง	14
2. การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ สิทธิ	3.82	0.76	มาก	9
3. ความสะดวกสบายในด้านที่พักอาศัย	3.50	0.95	ปานกลาง	13
4. ความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความสามารถที่มี	3.84	0.58	มาก	7
5. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.02	0.74	มาก	3
6. ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.81	0.87	มาก	10
7. ความรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพครู	4.23	0.69	มาก	1
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน	3.95	0.66	มาก	4
10. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชา	3.73	0.75	มาก	11
9. การพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับภาระงาน	3.82	0.69	มาก	8
11. การได้รับอนุญาตลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย หรือเมื่อจำเป็น	4.18	0.71	มาก	2
12. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารโรงเรียน	3.69	0.71	มาก	12
13. การได้รับรู้นโยบายในการบริหารโรงเรียน	3.90	0.69	มาก	5
14. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน สำเร็จ	3.87	0.71	มาก	6
รวม	3.84	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อจำเป็นหรือเจ็บป่วย และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ	<i>n</i> = 335		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.63	0.63	มาก	10
2. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.53	มาก	5
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะกัลยาณมิตร	3.74	0.65	มาก	9
4. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.98	0.67	มาก	4
5. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.63	มาก	1
6. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา	3.82	0.67	มาก	8
7. การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.06	0.67	มาก	2
8. การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถที่มีจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.55	มาก	6
9. ครูส่วนใหญ่ให้การยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	3.87	0.53	มาก	7
10. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.03	0.63	มาก	3
รวม	3.91	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่อ

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	<i>n</i> = 335		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การได้รับโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน	3.85	0.51	มาก	4
2. การได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามคุณภาพ ของผลงาน	3.76	0.59	มาก	7
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติ หน้าที่สำคัญ	3.85	0.67	มาก	5
4. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.03	0.63	มาก	2
5. การได้ปฏิบัติงานการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.68	0.78	มาก	9
6. การได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการ เข้าร่วมประชุมสัมมนาที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น	3.66	0.70	มาก	10
7. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.97	0.60	มาก	3
8. การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.49	มาก	1
9. การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ	3.82	0.78	มาก	6
10. การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.69	0.82	มาก	8
11. การได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากร บรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ	3.56	0.86	มาก	11
รวม	3.81	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าที (t -test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย				เพศหญิง			
	$n = 88$		ระดับ	อันดับ	$n = 247$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ความต้องการดำรงชีวิต	3.83	0.74	มาก	2	3.86	0.77	มาก	3
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	3.91	0.63	มาก	1	3.92	0.56	มาก	1
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.78	0.68	มาก	3	3.89	0.64	มาก	2
รวม	3.84	0.68	มาก	-	3.89	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 7 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเพศหญิงมีแรงจูงใจดีกว่าเพศชาย

เพศชาย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ
ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

เพศหญิง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ
ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	n = 88		n = 247			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความต้องการดำรงชีวิต	3.83	0.74	3.86	0.77	-1.49	.06
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	3.91	0.63	3.92	0.56	-4.42*	.02
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.78	0.68	3.89	0.64	-2.89*	.03
รวม	3.84	0.68	3.89	0.66	-3.60*	.04

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี				ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี				ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	<i>n</i> = 110				<i>n</i> = 137				<i>n</i> = 88			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ความต้องการดำรงชีวิต	2.66	0.78	ปานกลาง	3	3.88	0.68	มาก	2	4.07	0.70	มาก	1
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	3.83	0.68	มาก	1	3.93	0.57	มาก	1	4.00	0.57	มาก	3
3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	3.83	0.68	มาก	1	3.93	0.57	มาก	1	4.00	0.57	มาก	3
รวม	3.29	0.71	ปานกลาง	-	3.87	0.64	มาก	-	4.03	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต

ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการมีสัมพันธภาพ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.747	1.373	4.121*	.019
	ภายในกลุ่ม	332	34.993	0.333		
	รวม	334	37.740			
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.626	1.313	5.047*	.008
	ภายในกลุ่ม	332	27.316	0.260		
	รวม	334	29.942			
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	4.198	2.099	7.927*	.001
	ภายในกลุ่ม	332	27.800	0.265		
	รวม	334	31.998			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.143	1.572	6.495*	.002
	ภายในกลุ่ม	332	25.404	0.242		
	รวม	334	28.547			

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 11 - 14

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต	\bar{X}	ประสบการณ์	ประสบการณ์	ประสบการณ์
		น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		2.66	3.88	4.07
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	2.66	-	0.37*	0.46*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.88	-	-	0.08
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.07	-	-	-

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
รายด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	\bar{X}	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี	ประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.83	3.93	4.00
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	3.83	-	0.36*	0.45*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.93	-	-	0.10
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.00	-	-	-

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการ
มีสัมพันธภาพ พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 * 10 ปี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปี
ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับ
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
รายด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	\bar{X}	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี	ประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.38	3.79	4.01
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	3.38	-	0.49*	0.52*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.79	-	-	0.03
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.01	-	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้าน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.38	3.79	4.01
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	3.29	-	0.47*	0.43*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	3.87	-	-	0.03
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.03	-	-	-

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงงใจใน การปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก				ขนาดกลาง				ขนาดใหญ่				ขนาดใหญ่พิเศษ			
	<i>n</i> = 25				<i>n</i> = 68				<i>n</i> = 47				<i>n</i> = 195			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ความต้องการ ดำรงชีวิต	3.55	0.84	มาก	3	3.97	0.65	มาก	1	3.76	0.72	มาก	3	3.72	0.80	มาก	2
2. ความต้องการ มีสัมพันธภาพ	3.91	0.62	มาก	1	3.91	0.58	มาก	2	3.78	0.81	มาก	2	3.45	0.72	ปาน กลาง	3
3. ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	3.81	0.68	มาก	2	3.82	0.70	มาก	3	3.81	0.54	มาก	1	3.76	0.68	มาก	1
	3.76	0.71	มาก		3.78	0.69	มาก		3.78	0.69	มาก		3.64	0.73	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีแรงจูงใจดีกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่พิเศษ

ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต

ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการดำรงชีวิต

ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการมีสัมพันธภาพ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	9.31	4.66	8.66*	.015
	ภายในกลุ่ม	331	151.61	0.54		
	รวม	334	160.29			
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.45	2.72	4.15*	.003
	ภายในกลุ่ม	331	184.36	0.60		
	รวม	334	190.42			
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	3.20	1.60	2.83	.061
	ภายในกลุ่ม	331	159.80	0.57		
	รวม	334	162.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.26	2.63	7.05*	.012
	ภายในกลุ่ม	331	105.23	0.42		
	รวม	334	110.47			

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 17 - 19

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รายด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ด้านความต้องการดำรงชีวิต		3.76	3.90	3.78	3.64
ขนาดเล็ก	3.76	-	0.37*	0.46*	0.12
ขนาดกลาง	3.90	-	-	0.29	0.30
ขนาดใหญ่	3.78	-	-	-	0.26
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.64	-	-	-	-

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิตมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิตมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
รายด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ด้านความต้องการ มีสัมพันธภาพ	\bar{X}	3.76	3.90	3.78	3.64
ขนาดเล็ก	3.76	-	0.27	0.18	0.46*
ขนาดกลาง	3.90	-	-	0.18	0.19
ขนาดใหญ่	3.78	-	-	-	0.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.64	-	-	-	-

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความต้องการ
มีสัมพันธภาพ เป็นรายคู่มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
รายด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	\bar{X}	3.76	3.90	3.78	3.64
ขนาดเล็ก	3.76	-	0.16	0.30	0.26
ขนาดกลาง	3.90	-	-	0.41*	0.53*
ขนาดใหญ่	3.78	-	-	-	0.29
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.64	-	-	-	-

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นรายคู่มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ 2) โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence - Relatedness - Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยศึกษาเปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม ชนิดสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1987) โดยเรียงลำดับจากแรงจูงใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อคำถาม 35 ข้อ จำนวนแบบสอบถาม 335 ชุด มีค่าอำนาจจำแนกความยากง่ายรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .75 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก

ไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการ
ความเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคง
ในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อจำเป็น และมีความอิสระ
ในการปฏิบัติงาน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วม
กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และ
การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่
การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงความรู้
ความสามารถ ของตนเอง และการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี
และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน
ขนาดเล็ก มีแรงจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรดังกล่าวเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู ถ้าหากข้าราชการครู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็必将มีความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ เต็มใจและมีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2556, หน้า 2) จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในการดำเนินการปฏิรูประบบครูและบุคลากร เน้นพัฒนามาตรฐานครูและผู้บริหารการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะของครู อีกทั้งมีการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ในโรงเรียน ทั้งด้านอาคาร สถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเอง ให้เป็นไปอย่างเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมคิดร่วมวางแผน ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทำให้ครูมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ และสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดแรงจูงใจในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของผกาภาส สมัครการ (2554, หน้า 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา กลิ่นเจริญ (2558, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นในการอภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความต้องการในการดำรงชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ความรู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพข้าราชการครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเจ็บป่วย และมีความอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ครูเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นครู โดยเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย และระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน รวมถึงมีการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์แก่ครูและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู จึงทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่า การประกอบอาชีพข้าราชการครูนั้นมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจ มั่นคงในการทำงาน ไม่ต้องกลัวว่าจะต้องออกจากงาน โดยไม่ทราบสาเหตุ และสามารถประกอบอาชีพครูต่อไปได้แม้จะมีอายุมากขึ้นก็ตาม ส่วนความเอื้ออาทรจากคณะผู้บริหารที่ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเจ็บป่วย และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน โดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถที่มีอยู่ รวมถึงความคิดที่จะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ส่วนด้านความต้องการการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของผกา มาศสมักรการ (2554, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา กลิ่นเจริญ (2558, หน้า 65 - 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยและด้านความสำเร็จ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการที่จะเสริมสร้างและพัฒนางานที่ดีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจึงส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูทุกคนร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือให้ความใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดความอ่อนใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ที่ทำให้เหมือนครูมีภาระมากขึ้น แต่ในทางกลับกันการได้รับมอบหมายหน้าที่เพื่อพัฒนาโรงเรียนอาจส่งผลให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในงานหรือในฝ่ายต่าง ๆ คอยให้คำปรึกษา แนะนำคอยช่วยเหลือครูใหม่ ให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการระดมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เป็นกระบวนการการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านความสามารถในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 , 2556, หน้า 16) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของผกาภาส สมัครการ (2554, หน้า 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา กลิ่นเจริญ (2558, หน้า 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความสามารถทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูได้มีความรู้และทักษะที่เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการด้วยการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ พาไปศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนในงานที่มีความสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ ทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2556) โดยการเสริมสร้างประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรม สัมมนาเพิ่มเติมความรู้จัดแหล่งบริการวิชาการเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครูเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนงนารถ โห้ชะมณี (2551, หน้า 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา กลิ่นเจริญ (2558, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ โดยแต่ละด้านเพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เพศชายเป็นเพศที่มี ความเป็นผู้นำ ดังจะเห็นได้จากการยอมรับในจารีตประเพณีที่ว่าเพศชายเป็นช่างทำหน้าของสังคม เป็นหัวหน้าครอบครัวต้องเป็นหลักในการรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้มีความต้องการความก้าวหน้า ทางหน้าที่การงาน มากกว่าเพศหญิง และส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นเพศชาย จึงส่งผลให้มี แรงจูงใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 77) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา กลิ่นเจริญ (2558, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต ระยอง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 จำแนกตามเพศ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ยาวนานนั้นทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่มาก สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ในด้านต่าง ๆ และมีความเพียงพอต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อยที่ยังต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย และความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของบงกชธร เพิกนิล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของธมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็ก มีแรงจูงใจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนที่ขนาดต่างกันก็มีการบริหารงานที่ต่างกัน จำนวนบุคลากรจำนวนน้อยยิ่งทำให้ระบบการทำงานของแต่ละฝ่ายเป็นระบบและรวดเร็ว จำนวนบุคลากรมากระบบการทำงานของแต่ละฝ่ายมีโครงสร้างที่ความซับซ้อนอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายก็แตกต่างกันไป การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนความรู้และทักษะอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาต่อ โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าอาจจะได้รับโอกาสที่ทั่วถึงมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย (2550) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย เกื้อกุล (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา นิกรกุล (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ พิทักษ์จรรยา (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความต้องการการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในโรงเรียน รวมถึงเรื่องความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม มีเกณฑ์การประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรกล่าวชมเชยกับครูที่ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาในที่ประชุม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู รวมถึงการจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงให้แก่ฝ่าย เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้งานแต่ละฝ่าย ดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน และสำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่วางไว้
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา/ครู เท่าเทียมและเหมาะสม ไม่ลำเอียง เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ทำให้ผู้บังคับบัญชา/ครูรู้สึกมั่นใจ ไว้วางใจว่าสามารถคุยกับผู้บริหารได้ทุกเรื่อง เมื่อเกิดปัญหาที่สามารถทำให้แก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ รวมถึงทำให้เกิดความรักความผูกพันในโรงเรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้โรงเรียนน่าอยู่ มีบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน สร้างความรัก ความสามัคคี และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า โดยสนับสนุนให้มีการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ครู และจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในโรงเรียนตามโอกาสอันสมควร หรือสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานจากผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละกลุ่ม ด้วยอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันก็ย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อรักษาระดับ แรงจูงใจให้คงอยู่ และเพิ่มขึ้นในลำดับต่อไป

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรศึกษา หรือสำรวจด้านปัจจัยพื้นฐาน และความต้องการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากขึ้น โดยอาจจะกำหนดเป็นนโยบายเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แต่ละขนาดให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของครู
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ การทำงานไม่เกิน 10 ปี ของครูในจังหวัดชลบุรีกับจังหวัดระยอง ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ การทำงานไม่เกิน 10 ปี ของครูในจังหวัดชลบุรี ที่สังกัดต่างกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
กังกาน ชำนาญ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองหาด สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์สุนันท์ หรีจันดา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมลวรรณ นาวาเจริญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนารถ โชะมณี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2550). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นรา สมประสงค์. (2536). *การจูงใจ*. ใน *ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา หน่วยที่ 5 - 8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพวรรณ พิทักษ์จรรยา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บงกชธร เพ็ญนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัดหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 29(33), 23 - 24.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *การบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ศกามาศ สมัครการ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณิภา พระพล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มัลลิกา นิกกรกุล. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษนา สุรเชษฐพงษ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับบัญชาทหารอากาศดอนเมือง*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รจนา เตชะศรี. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร .(2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รำพึง สุภาราศี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิต - พัทยา) จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *พฤติกรรมการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มติชน
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วินัย เกื้อกูล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2550). *การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์พระบรมราชูปถัมภ์.
- ศญาญ ชีระวิชิตระกูล. (2554). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (Educational personal management) ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสภา พ.ศ. 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2548). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สนั่น ฤทธิจ้อหอ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมชนทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทพร ชำนาญ. (2553). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ. 2541 - 2550*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *สังคมได้ อะไรจากการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2555). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2555*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2556). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนสังกัด สพม. 18 ระยอง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.
กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำไพ พัดทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา กลิ่นเจริญ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*.
New York: Free Press.
- Bovee, L. C. (1993). *Management skills and application*. New York: McGraw - Hill
- Domjam, M. (1996). *The principles of learning and behavior*. Belmont, CA Thomson/ Wadsworth.
- Draf, R. L. (2000). *Management* (5th ed.). New York: Harcourt College.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and Organization* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in
Selected Alabama School. *Dissertation Abstract International*, 45(12), 3545 - A
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (6th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. L., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior, structure,
processes*. Texas: Business.
- Herzberg, F. M., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Education and psychological measurement, 30(3), 607 - 610.
- Likert, R. (1987). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw - Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior* (6th ed.). New York: McGraw - Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mayo. (1949). *The social problems of an industrial civilization*. Kentucky: Routledge Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of the enterprise*. New York: McGraw - Hill.

- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstract International*, 46(12), 3563 - A
- Sergiovanni, T. J. (1973). *Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teacher. In exploration in educational administration*. Louise: University of Queensland Press.
- Ray, S. D. (1978). Job Satisfaction of chief administrative officer of teacher education program. *Dissertation abstract international*, 30(12), 1253 - A
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation. California: Jossey - Bass*.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 62118.8/ ว.0071

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

28 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิราพร แยมบาล รหัส 57921159

งานนิพนธ์ เรื่อง: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ นิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 62118.8/ ว.0072

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

31 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิราพร แยมบาล รหัส 57921159

งานนิพนธ์ เรื่อง: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 62118.8/ ว.0072

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

2 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับ
บัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาทำงาน
นิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิราพร แยมบาล รหัส 57921159

งานนิพนธ์ เรื่อง: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๘

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 นี้ สร้างจากแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของ E.R.G. (Existence - Relatedness - Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ ข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี

ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงโดยข้อมูลนี้จะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน หากแต่นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ไม่เกิน 5 ปี

5 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ และพิจารณาว่าในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้
ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งตอบแทนในการ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่แต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแรงจูงใจที่ตรงกับความคิดเห็น
หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความต้องการดำรงชีวิต						
1	เงินเดือนที่ได้รับมีความพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2	การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ					
3	สิทธิความสะดวกสบายในด้านที่พักอาศัย					
4	ความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ					
5	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
6	ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					
7	ความรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพครู					
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
9	การพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับการะงาน					
10	มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
11	การได้รับอนุญาตลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อจำเป็น					
12	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน					
13	การได้รับรู้นโยบายในการบริหารโรงเรียน					
14	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานสำเร็จ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพ						
15	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
16	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
17	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะกัลยาณมิตร					
18	การได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
19	มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
20	การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเอง กับผู้บังคับบัญชา					
21	การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน					
22	การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถที่มีจากผู้บังคับบัญชา					
23	ครูส่วนใหญ่ให้การยอมรับ ความสามารถซึ่งกันและกัน					
24	การมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า						
25	การได้รับโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ ทางวิชาการ เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน					
26	การได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นตามคุณภาพของผลงาน					
27	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
28	การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ความสามารถของตนเอง					
29	การได้ปฏิบัติงานการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสม					
30	การได้มีโอกาเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น					
32	การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
33	การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
34	การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ					
35	การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
36	การได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฯ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ค

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) ของแบบสอบถาม
แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.75	19.	.41
2.	.35	20.	.39
3.	.42	21.	.56
4.	.37	22.	.74
5.	.75	23.	.67
6.	.46	24.	.72
7.	.72	25.	.74
8.	.51	26.	.75
9.	.28	27.	.65
10.	.43	28.	.58
11.	.39	29.	.52
12.	.69	30.	.28
13.	.72	31.	.42
14.	.67	32.	.40
15.	.72	33.	.48
16.	.49	34.	.56
17.	.27	35.	.72
18.	.43		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) = .95