


แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1


วรากรณ์ บัวเมือง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วราภรณ์ บัวเมือง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร เพศพิกุล)

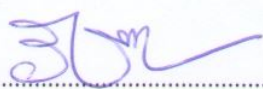
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร เพศพิกุล)


.....กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานนิพนธ์ รวมไปถึงช่วยแก้ไขและเพิ่มเติมข้อบกพร่อง ตลอดจนทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน จนเป็นผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข อาจารย์ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายโอฬาร บุญมี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพ และให้คำแนะนำในการจัดทำ เครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของตำราต่าง ๆ ที่ได้นำมาอ้างอิงในงานนิพนธ์นี้ รวมไปถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอขอบคุณครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แด่บิดา มารดา บุพการี ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะแนวทางวางพื้นฐาน การศึกษาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนได้ประสบความสำเร็จ ในครั้งนี้

วราภรณ์ บัวเมือง

58920907: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

วราภรณ์ บัวเมือง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 (JOB MOTIVATION OF TEACHERS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภาวดี อนันต์นาวี, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ประ.ด. 87 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .47-.75 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe's test

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920907: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION OF TEACHERS/ THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

WARAPORN BUAMUEANG: JOB MOTIVATION OF TEACHERS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUL, Ph.D. 87 P. 2017.

The purposes of research were study and compare job motivation of teachers under the Rayong Educational Service Area Office 1 as classified by school size, work experience and responsibilities of teachers. The samples were 320 teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires 5 level. The discrimination was .47-.75 and the coefficient reliability was .95. The statistics in the study were mean, standard deviation, One-way ANOVA and Scheffe's test

The finding of the study as follow:

1. Job motivation of teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspects were rated at high level.
2. The job motivation of the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 classified by school size in overall and each aspects were not statically significant difference, except relatedness was significant difference at the .05 level, and work experiences and responsibility were not statically significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1.....	9
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	15
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของ Alderfer.....	26
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	77
ภาคผนวก ค.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	กำหนดขนาด โรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการสุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1..... 37
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพ..... 43
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1..... 44
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการ ดำรงชีวิต..... 45
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการ สัมพันธ์..... 46
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า..... 47
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน..... 49
8	วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน... 50
9	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความต้องการ สัมพันธ์ จำแนกตามขนาด โรงเรียน..... 51
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามประสพการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	53
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	55
13 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน.....	56
14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	84
15 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เข้ามาดูแลความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาความวุ่นวายทางการเมือง ได้ประกาศแนวนโยบายเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา (Road map) การทำงานของรัฐบาล เพื่อที่จะปฏิรูปประเทศให้พ้นจากวิกฤต ตลอดจนการวางรากฐานให้กับประเทศ โดยการวางยุทธศาสตร์ประเทศ การร่างรัฐธรรมนูญด้วยกลไกที่เรียกว่า “แม่น้ำ 5 สาย” เป็นคณะขับเคลื่อนการทำงานและมีเป้าหมายที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ ต้องการคืนอำนาจให้กับประชาชน ในการนี้จึงได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งภายในปี 2560 (นพรัตน์ รามสูต, 2557) การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม พร้อมทั้งประเทศให้เข้าไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้ศักยภาพในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี มีกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีจริยธรรม คุณธรรมในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนาปรารถนาในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา ในด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นการกระจายอำนาจในการบริหาร การจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 32) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็น

ต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

การดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student outcomes) ด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานมาตรฐาน การประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st century skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-based learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้ คือ ชุมชนการเรียนรู้ (Professional learning communities: PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครู เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง ดังนั้น การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ที่ให้โลกของผู้เรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เน้นการพัฒนา 1) ทักษะการคิด 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะองค์การ และ 5) ทัศนคติเชิงบวก อีกทั้งยังส่งเสริมความสามารถในการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (The ability to handle knowledge effectively in order to use it creatively) ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่มุ่งเน้นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาการเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคลในทางบวก (Optimism) ที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข (วิจารณ์ พานิช , 2556, หน้า 42)

บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 32) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะ

ปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้น อาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอนไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครู จะปฏิบัติได้ผลดีนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายาม ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของแรงจูงใจจะสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลง ของทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออก รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (เสนาะ ดิยาวี, 2549, หน้า 45)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีอำเภอในเขตบริการ จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอปลวกแดง มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 149 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 1,873 คน จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีแผนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ให้สูงขึ้น ซึ่งนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้ว พบว่า ครูต้องปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานพยาบาล ปฏิบัติหน้าที่งานอาคาร สถานที่ โดยเฉพาะภายในโรงเรียนขนาดเล็กบุคลากรมีน้อย ครูบางท่านจะมีภาระงานที่นอกเหนือ จากงานสอนเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ลดลง อันเนื่องจากครูขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน ดังนั้น ครูมีภาระงานที่มากขึ้น ทั้งการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจึงควรมุ่งสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติของครู เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2558, หน้า 6)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปใช้วางแผนปรับปรุงแก้ไข ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนได้ยาวนาน และเต็มความสามารถ ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

คำถามของการวิจัย

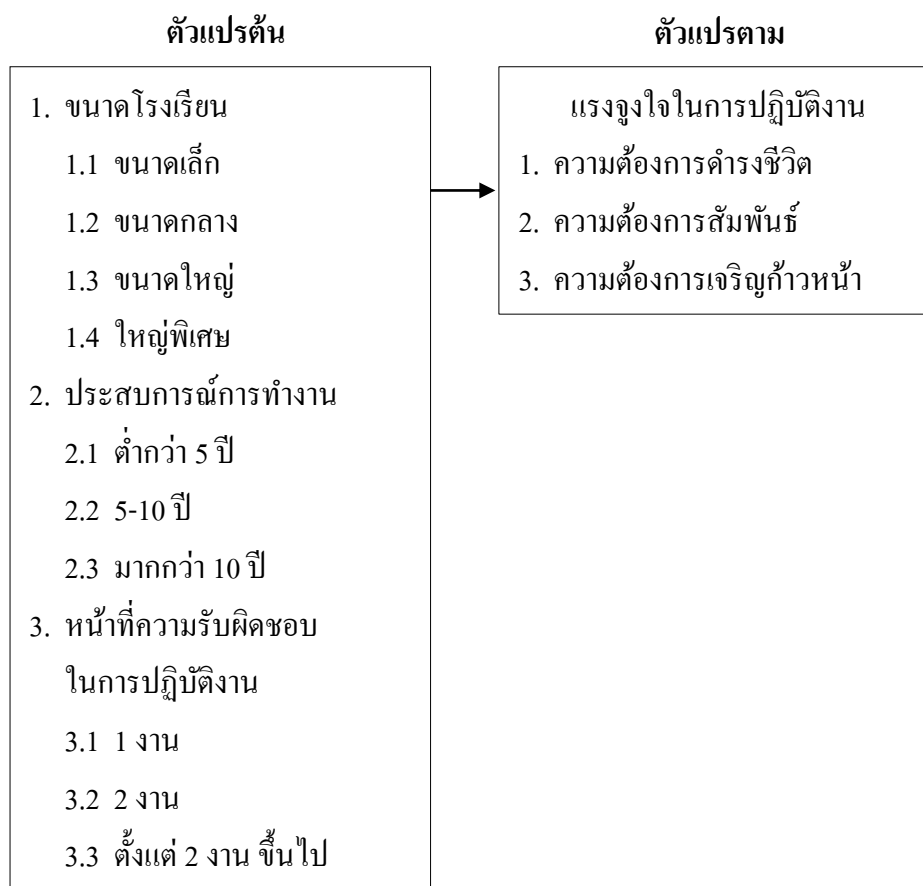
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดแรงจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 126) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบและหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 126) ได้แก่ 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,873 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ขนาดโรงเรียน

3.1.1.1 ขนาดเล็ก

3.1.1.2 ขนาดกลาง

3.1.1.3 ขนาดใหญ่

3.1.1.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 1 งาน

3.1.3.2 2 งาน

3.1.3.3 ตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

- 3.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต
- 3.2.2 ความต้องการสัมพันธ์
- 3.2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดรน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง และเพื่อตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน

1.1 ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

1.2 ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการได้รับความสำเร็จตามจุดหมายที่ได้ตั้งไว้ การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งการปฏิบัติงาน และการได้รับการปรับเงินเดือนค่าตอบแทน

2. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนของนักเรียนในโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่

- 2.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน
- 2.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 121-600 คน
- 2.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนในที่มีนักเรียนจำนวน 601-1,499 คน
- 2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 คน ขึ้นไป

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1, 2558, หน้า 14)

3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 ปฏิบัติงานใน โรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ช่วง ได้แก่

3.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปฏิบัติงานใน โรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลาต่ำกว่า 5 ปี

3.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปฏิบัติงานใน โรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 5-10 ปี

3.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปฏิบัติงานใน โรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลามากกว่า 10 ปี

4. หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานสอนร่วมกับการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหาร โรงเรียน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

4.1 1 งาน หมายถึง รับผิดชอบงานตามโครงสร้างการบริหาร 1 งาน

4.2 2 งาน หมายถึง รับผิดชอบงานตามโครงสร้างการบริหาร 2 งาน

4.3 ตั้งแต่ 2 งาน ขึ้นไป หมายถึง รับผิดชอบงานตามโครงสร้างการบริหารตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 หมายถึง องค์กรทางการศึกษาที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ให้มีเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเขตพื้นที่บริการจำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของ Alderfer
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 1/ 24 ถนนท่าประดู่ ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ 2100 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1, 2558, หน้า 6)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เป็นองค์การทางการศึกษา ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาการบริหารและจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2533 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้
1. กลุ่มอำนวยการ
 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล

3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารการเงินและทรัพย์สิน
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 รับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ คู่ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีการบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย
2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เต็มใจ บริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร
4. คู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบท ของประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมคู่ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐาน เน้นการศึกษาคู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล
3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายเร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาส มีความรู้และมีทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน และได้กำหนดกลยุทธ์ จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล
 2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปกป้อง สำนึกในหน้าที่ รักษา ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
 3. นักเรียนที่มีความพร้อมพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
- ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการสนองต่อจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย

1. พัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย ปีงบประมาณ 2558
2. พัฒนาการจัดประสบการณ์ “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย”
3. วิจัยทดลองหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2558

ด้านที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นอาเซียน (ASEAN curriculum sourcebook)
2. พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์แหล่งเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

ด้านที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1. พัฒนาวิธีสอนคณิตศาสตร์ (Concept mapping) สำหรับครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์และหน้าที่พลเมือง
3. พัฒนาชุดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านการสืบเสาะ

ทางวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา

ด้านที่ 4 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้

1. นิเทศพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนดีประจำตำบล
2. ยกระดับผลสัมฤทธิ์กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
3. ยกระดับสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับทศวรรษที่ 21

4. ค่าวิชาการภาษาอังกฤษแบบเข้มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
5. ค่าภาษาอังกฤษแบบเข้มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5
6. ค่าวิชาการภาษาอังกฤษแบบเข้ม O-NET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

7. งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับภาคกลางและภาคตะวันออก ครั้งที่ 64
- ด้านที่ 5 การเร่งรัดการพัฒนาการอ่านออก เขียนได้ สื่อสารรู้เรื่อง
- ด้านที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการวัดและประเมินผลคุณภาพ

การศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน

1. การคัดเลือกและจัดทำคู่มือมาตรฐานกลางวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2. พัฒนาคุณภาพการวัดประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

3. ประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2557

(NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3)

4. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่ความพร้อมในการประเมินผลผู้เรียนนานาชาติ PISA

ด้านที่ 7 การส่งเสริมสนับสนุนการมีคุณธรรม จริยธรรม สามัคคีปรองดองสมานฉันท์

ภูมิใจในความเป็นไทย น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริต

2. พัฒนาค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

4. จัดทำคู่มือการจัดค่ายพัฒนาทักษะชีวิตพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21

ด้านที่ 8 การส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทัดเทียมสู่ประชาคมอาเซียน

และมาตรฐานสากล

1. พัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล

2. พัฒนาคุณภาพวิชาการและผลงานของโรงเรียนในพื้นที่

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

5. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

DLIT

6. ส่งเสริมความรู้การวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายสิ่งแวดล้อม

7. การพัฒนาศูนย์อาเซียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

8. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีความเข้มแข็งตามกฎกระทรวง พุทธศักราช 2553

9. การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา มีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 116 แห่ง ของเอกชน จำนวน 33 แห่ง ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาส ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จึงกำหนด จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติงานจริง และความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน รับการพัฒนา

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

4. องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ทรัพยากร และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ หรือย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน ชุมชน และสังคม

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยกำหนดจุดเน้นด้านการบริการจัดการ ดังนี้

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1, 2558, หน้า 20-22)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่มาจากคำภาษาละตินหมายความว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ซึ่งแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2541, หน้า 39) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา หรือแรงผลักดันภายในใจของบุคคล ที่เร่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน

Good (1973, p. 375) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าและสนับสนุน ให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

ทิพย์วรรณ กิตติพร (2544, หน้า 23) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการ โดยแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลัง เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ

ชาญศิลป์ วาสนุญา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน จะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะสติบุคคลิกภาพ แลการศึกษา

ปวีณา สินธุปิ่น (2546, หน้า 9) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงาน หรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการจูงใจจะหมายถึงระดับความต้องการ และความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน ทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการชำระไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการชำระไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรม ใ้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจ ของบุคคล

สุภพ กันธิมา (2550, หน้า 41) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความพยายาม ที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล นั้น ๆ

Guilford and Gray (1970, p. 189 อ้างถึงใน พนตร ศรีประทุม, 2550, หน้า 6) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรม ของมนุษย์

ปอแก้ว จันทคุณ (2551, หน้า 56) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคล ที่ทำให้แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นและมีเป้าหมาย

Vroom (1995, p. 7 อ้างถึงใน แวรวีร์ พุทธประเสริฐ, 2559, หน้า 13) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุม หรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่สามารถมีโอกาหรือทางเลือกอื่นได้

Steers and Porter (1979, p. 5) ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้น ให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางใ้บุคคลกระทำ พฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

Beach (1980) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการกระทำ ของมนุษย์ และสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

จากความหมายของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานบุคคลอย่างยิ่ง เนื่องจากการปฏิบัติงาน หากต้องการให้มีคุณภาพ จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลใ้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ชาญศิลา วาสนุญา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึงการจงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน จะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะติดุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิก ในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (Need deficiencies) ทั้งทางร่างกายจิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้ เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจ โดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งทีคิดว่ามีความสำคัญ แล้วจะใช้เวลาพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual performance)

สุกฤษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจงใจไว้ว่าเป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับ การตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ

การดี อนันต์นวิ (2557, หน้า 113) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม นั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม 2) การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

Strauss and Sayless (1960, pp. 22-27) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถอย่างเต็มที่ แต่ถ้าขาดความพึงพอใจหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดลงด้วย

Murray (1961, p. 91 อ้างถึงใน แววริย์ พุทธประเสริฐ, 2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถระดับความใฝ่ฝันภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งค่าตอบแทนมีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคล

มีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงาน สม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อมีแรงจูงใจ

Novaact (2007 อ้างถึงใน แวเวอรี่ พุทธประเสริฐ, 2559, หน้า 15) กล่าวว่า การจูงใจ มีอิทธิต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจ ในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะ ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนอง ต่องาน และวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถ สรุปลความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เข้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไป

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดถอย หรือละความพยายามง่าย ๆ แม้จะมี อุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิด หาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงาน ที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยา บางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมาย ของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงาน ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยสร้างเสริมคุณค่าของความเป็นที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคล ที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่น ทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัย ในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลา เหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากความสำคัญของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ บุคลากรมีพลังในการทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความพยายามในการสร้างสรรค์งาน ทำให้งาน มีความก้าวหน้า รวมถึงบุคลากรและองค์กรเองก็มีความก้าวหน้าไปด้วย ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูง บุคคลให้องค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะร่วมมือกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจที่ต่างกันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

สุพานิ สฤณภูวนิช (2552, หน้า 156) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในองค์กร มีส่วนประกอบอยู่ 3 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้ และความคาดหวัง ต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจ ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงาน ที่แตกต่างกันกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่ได้ประสบความสำเร็จ จากการทำงานเหล่านี้ จะทำงานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศ และโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไป

แวนริย์ พุทธประเสริฐ (2559, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ได้สรุปองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรให้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ แต่ให้คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่ท้าทายความสามารถบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่สามารถท้าทาย ความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ควรพิจารณาด้าน ความถนัด ทักษะ และระดับการศึกษา ก่อนที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน ได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้ออกกำลังกาย ปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์การต้องปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น บุคคลที่ทำงานในองค์การจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์การต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการศึกษาการเดินทางเพื่อศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากองค์ประกอบแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งผลให้การสร้างแรงจูงใจเกิดขึ้นกับตัวบุคคล ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง นอกจากมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจแล้ว ยังมีผู้เสนอแนวคิดในการจำแนกประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

จันทรานี สวงนวนาม (2545, หน้า 203-204) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกลึบในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่ความสำเร็จ

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครูอาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น แรงขับ ร่างกาย คึนรน (พฤติกรรม) จุดหมาย สมประสงค์ แรงขับได้รับการตอบสนอง

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชยการติเตียน การประกวดการแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, หน้า 18) ได้สรุปประเภทของแรงจูงใจ เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุล ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่ง

และฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดลอมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น

Beach (1965 อ้างถึงใน แววรีย์ พุทธประเสริฐ, 2559, หน้า 18) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ

1. การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety reducing motivation) หรือการจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot approach) การจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักเป็นการขู่การลงโทษ การติเตียนหาพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จากประเภทของแรงจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า การที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจ กระบวนการทางความคิดและรับรู้ของบุคคลก่อน โดยเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ

การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยมีผู้เสนอแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

อรวรรณ ตังจิตรพิทักษ์ (2549, หน้า 28) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า 1) กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ 2) กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว 3) ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ 4) ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษ มาใช้การจูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการตำหนิที่เป็นนามธรรม

Barnard (1968, pp. 142-149 อ้างถึงใน แววรีย์ พุทธประเสริฐ, 2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้น บุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของ ที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการทดแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิ การมีอำนาจ

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งที่อำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงผลมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง ทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลด้านสังคม หรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดการสร้างแรงจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้สึของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน พัฒนาตนเอง เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในลักษณะเช่นนี้เรียกว่า แรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เกิดขึ้นมากมาย และแตกต่างกัน ตามกรอบแนวคิดที่ยึดถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 25) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษา สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement: NAF) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation: NAF) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power: NPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพุดติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จากการศึกษาของแมคเคลแลนด พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญสามประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสำเร็จและความต้องการผูกพัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แบ่งองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้ มี 9 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้น เงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter personal relations with superior subordinate peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างกัน โดยมีกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผล ที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกล จากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกัน มิให้เกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจ สรุปได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมาจากความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุตามทฤษฎีของ Alderfer

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างถึงใน ภากรดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 126) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริง มากกว่าความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทสามารถขยายความ ได้ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น สำหรับองค์การนั้นการความต้องการนี้ คือ ค่าจ้าง สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างถือว่าเป็นสิ่งจูงใจทั้งสิ้น เปรียบเทียบได้กับความต้องการ ความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ สอดคล้องกับกันยามาส ชูจิน (2546, หน้า 15 อ้างถึงใน สุพิชชา มากะเต, 2558, หน้า 36) ได้สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการดำรงชีวิต เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน การปกครอง และบังคับบัญชาที่เป็นธรรม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ และสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่ตั้ง (2559, หน้า 33) ได้สรุปความต้องการในการดำรงชีวิตไว้ว่า เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้มีชีวิตรอดอยู่ได้

สรุปได้ว่า ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) คือ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกัน ระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศ มีตำแหน่งฐานะเป็นหัวหน้าความต้องการอยากเป็นผู้ตาม และความต้องการการมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ถือว่าอยู่ในความต้องการนี้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954, หน้า 25) ได้สรุปว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ตรงตามความต้องการทางสังคม ตามแนวคิดของมาสโลว์ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959, หน้า 248) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จะมีลักษณะสำคัญ คือ เมื่อทำอะไรไปหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น จากผลการวิจัยของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอ้อวดอวดใจ เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวอบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความสามัคคี

สรุปได้ว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาของบุคคล เป็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ การเจริญเติบโต ความก้าวหน้าของ ผู้ทำงาน ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกการขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความผิชอบเพื่อเพิ่มความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น จากทฤษฎีของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 126) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร และจูงใจพนักงานได้อย่างดี เพราะทฤษฎีดังกล่าวจะเกี่ยวกับความต้องการ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและความเจริญก้าวหน้าของงานด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954, หน้า 25) ได้สรุปว่า ความต้องการเจริญเติบโต หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการพัฒนา

ตนเอง และสอดคล้องกับลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 21) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง หมายถึง ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการ ได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ การได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งการปฏิบัติงาน และการได้รับการปรับเงินเดือนค่าตอบแทน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG จะมีคติดอยู่ 3 ประการที่เป็นกลไกสำคัญ คือ 1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้น ๆ จะยังคงมีอยู่สูง เช่น ถ้าข้าราชการครูได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็ยังคงมีอยู่สูง 2) ขนาดของความต้องการ (Desierd strenght) หากต้องการที่อยู่ประเภทต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ยิ่งทำให้ความต้องการ ประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น 3) ความวิตกกังวลเมื่อไม่ได้รับความตอบสนอง (Need frustration) คือ ความต้องการระดับใดระดับหนึ่งยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองน้อย บุคคลก็จะเกิดความสับสน อาจกลับไปเพิ่มความสนใจในระดับที่ต่ำกว่า

จากแนวคิดของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 126) สรุปได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้น อาจเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานของครูอาจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer มาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนของนักเรียนในโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก หมายถึง

โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 121-600 คน ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนในที่มีนักเรียนจำนวน 601-1,499 คน ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 คน ขึ้นไป ผู้วิจัยเลือกศึกษาขนาดโรงเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนไว้หลายท่าน อันได้แก่ ผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534 อ้างถึงใน รุ่งนภา มาศจันทร์, 2553, หน้า 41) จากผลการศึกษาและประเมินคุณภาพพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากขาดความพร้อมด้านปัจจัย เช่น ครูไม่ครบชั้นทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ขาดแคลนวัสดุสื่อการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่ตั้ง, 2558, หน้า 36) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กมีแรงจูงใจมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจเป็นรายข้อ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในการได้มอบหมายพิเศษที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และการมีสถานภาพที่ดี การทุ่มเทการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ขนาดโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งยิ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานยิ่งนานเท่าไร ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ตลอดจนความสามารถก็จะมีมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเกิดผลต่องานมากขึ้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาประสบการณ์

การทำงาน เพราะประสบการณ์การทำงานอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความสำคัญศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานไว้หลายท่าน อันได้แก่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 77 อ้างถึงใน สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, 2558, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์ว่า ประสบการณ์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถเดิม รวมทั้งการกระทำที่เคยทำในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับการแปลความหมายของอาการสัมผัสได้ชัดเจนขึ้น ความรู้เดิมหรือประสบการณ์ช่วยในการแปลความหมายและประสบการณ์มาจากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับการกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อถือของบุคคลนั้นที่จะใช้เกณฑ์การตัดสินใจต่าง ๆ ด้วย คนมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน ย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงานด้วย สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานที่นานพอที่จะรู้จักและเข้าใจในงานประจำ ที่ทำภายในระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ บุญยืน ลิตตา (2543, หน้า 77) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และธมลวรรณ นาวาเจริญ (2556, หน้า 58) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานจากแนวคิดดังกล่าว สามารถเทียบเคียงได้กับประสบการณ์การสอนของสุวิชาญญาณกิตติกุล (2542, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการตำรวจ ซึ่งอยู่ในระบบงานนานเท่าใด โอกาสที่มีค่านิยมและทัศนคติเบี่ยงเบนไปตามระบบก็มีมากเท่านั้น และสอดคล้องกับเสนาะ ดิเขาว์ (2526, หน้า 200) กล่าวว่า คนที่มีประสบการณ์มาก มีส่วนทำให้ผู้นั้นมีความรู้ความสามารถและ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และวงษ์ศรี เจริญราษฎร์ (2547, หน้า 52) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติด้านแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันของครู ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะการทำงานมาเป็นเวลานานย่อมเกิดความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้น ประสิทธิภาพ การทำงาน จึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในครั้งนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบงานในการปฏิบัติงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบงานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานสอนร่วมกับการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง การบริหาร 1 งาน รับผิดชอบงานตามโครงสร้างการบริหาร 2 งาน และรับผิดชอบงานตามโครงสร้าง การบริหารตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน มีความสมบูรณ์และมีศักยภาพ หากได้รับความเหมาะสมในการมอบหมายการปฏิบัติงาน ผู้วิจัย เลือกรับศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบงานในการปฏิบัติงาน เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ในการปฏิบัติงานอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความสำคัญศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับ หน้าที่ความรับผิดชอบงานในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน อันได้แก่ ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553, หน้า 31) ศึกษาแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ที่มีงานรับผิดชอบมากจะมีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีความ รับผิดชอบงานน้อย แรงจูงใจของครูที่ปฏิบัติงานอื่นร่วมกับงานสอน 1 งาน และปฏิบัติงาน อื่นร่วมกับงานสอนมากกว่า 1 งาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมรายด้านมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสุพัตรา วงศ์เมืองแก่น (2558, หน้า 63) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปว่า ได้สรุปว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากแนวคิดและผลการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า บุคคลมีหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้าง การบริหารของโรงเรียนต่างกันกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมหมาย จันทน์นวล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจสูงสุด ได้แก่ ความภูมิใจและพอใจในผลงานที่ทำ

ความคาดหวังและความพอใจในงาน ต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ การได้รับการดูแลเอาใจใส่เรื่องสภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ผาสุก จิตนาวสาร (2549) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล โดยศึกษาแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล และเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล มีแรงจูงใจส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ข้าราชการครูมีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สถานภาพทางครอบครัวอย่างร้าย จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูมีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษา อายุราชการมาก สถานภาพทางโสดและสมรส

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บงกชธร เพิกนิล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและรายได้ โดยรวมแตกต่างกัน

ปอแก้ว จันทคุณ (2551) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีประสิทธิผลการทำงานของทีมแตกต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัท ซีโนมอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและต่ำ มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ปราณี บรรณสาร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่สำนักงานงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานต่างกัน

วินัย เกื้อกูล (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่า ครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปีมีแรงจูงใจสูงกว่า ครูที่มีอายุ 25-35 ปี

บุญเดือน กามินี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

กนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อมร ชูรักษ์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รำพึง สุภราศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของครูเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

กฤติญา อ่อนคล้าย (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรพันธ์ จันท (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผ่องศรี พันธนาสี (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอ โลกสูง สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการในการดำรงชีวิตมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนธัญบุรี สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตดา ทวีวัฒน์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในเครือข่ายอักษรรูปร่าง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายอักษรรูปร่าง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศและการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Picard (1986, p. 1143-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก กลุ่มอาจารย์เห็นว่า แรงจูงใจด้านการเงิน มีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง มีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Sergiovanni (1997 อ้างถึงใน ดำรง ศรีอร่าม, 2543, หน้า 56) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก พบว่า 1) การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบ ที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Robinson (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครู ประถมศึกษาและระดับ การปฏิบัติการนิเทศที่ใช้ในโรงเรียนที่ครูเหล่านั้น และยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบว่าการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกจะเพิ่มความพึงพอใจให้กับครูได้หรือไม่ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิก เพื่อจัดอันดับ โรงเรียน ประถม 15 ระดับ แบ่งเป็น โรงเรียนที่ปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกระดับสูงระดับกลาง และระดับต่ำ หลังจากนั้นใช้การสอบถามความพึงพอใจครูในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง (1 โรงเรียนต่อ 1 ระดับ) ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีระดับการปฏิบัติการนิเทศแบบคลินิกอยู่ในระดับสูง และระดับ ปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังแนะนำให้เพิ่มการใช้การนิเทศแบบคลินิก เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครู

Ray (1987 อ้างถึงใน สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, 2558, หน้า 44) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยของใจของครู โรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจเงินเดือน ความมั่นคงในงานทั้งทางบวกและทางลบแรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

Mataheru (1985 อ้างถึงใน แว่วรีย์ พุทธประเสริฐ, 2559, หน้า 37) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะ อาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือนตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยใช้แนวคิดของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภาณี อนันต์นารี, 2557, หน้า 126) โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน น่าจะมีความแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,873 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการสุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	151	26
ขนาดกลาง	871	149
ขนาดใหญ่	507	86
ขนาดใหญ่พิเศษ	344	59
รวม	1,873	320

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการในการอยู่รอด 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert (1961, pp. 90-95) มีทั้งหมด 5 ระดับ และให้น้ำหนักคะแนนตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติงานเห็นน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ
2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในและต่างประเทศ
3. นำแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
4. นำแบบสอบถามที่ร่างแล้วเสนอประธานที่ปรึกษาที่ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามฉบับแก้ไขและปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องกับข้อคำถาม ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5.3 นายโอฬาร บุญมี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมาบตาพุด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาของ เขต 1

นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ใช้ได้จำนวน 34 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง .67-1.00

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาเสนอต่อประธาน และคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Item-total correlation) หาค่าความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม มีค่าระหว่าง .47-.75 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณาให้ครูในสถานศึกษา ส่งแบบสอบถามคืน และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ปรากฏว่าถูกต้องและสมบูรณ์ จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำมาแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น มาใช้วิเคราะห์ต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ การแปลความหมายของคะแนน การวิเคราะห์เพื่อทราบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยคะแนนค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 100) 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 1.00-1.51 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe's test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และดำเนินการตามลำดับ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
f	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงค่าเอฟ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพ

สภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	26	8.10
ขนาดกลาง	149	46.60
ขนาดใหญ่	86	26.90
ขนาดใหญ่พิเศษ	59	18.40
รวม	320	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	138	43.10
5-10 ปี	112	35.00
มากกว่า 10 ปี	70	21.90
รวม	320	100.00
หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน		
1 งาน	105	32.80
2 งาน	103	32.20
ตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป	112	35.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และส่วนใหญ่มิมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และส่วนใหญ่นัก

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 งาน ขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00
1 งาน จำนวน 105 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.80 และ 2 งาน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์
และความต้องการเจริญก้าวหน้า ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานและหน้าที่
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตาราง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.79	0.42	มาก	3
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.86	0.54	มาก	1
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.83	0.56	มาก	2
รวม	3.82	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า
และด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการ ดำรงชีวิต

ด้านความต้องการดำรงชีวิต	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.57	0.86	มาก	13
2. สวัสดิการที่ได้รับ	4.00	0.78	มาก	2
3. ที่พักอาศัยมีความปลอดภัย สะดวกสบาย	3.71	0.76	มาก	9
4. งานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถตนเอง	3.71	0.62	มาก	10
5. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.67	0.71	มาก	11
6. วัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.73	0.72	มาก	8
7. มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในอาชีพครู	4.10	0.71	มาก	1
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	3.93	0.64	มาก	3
9. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.76	0.74	มาก	7
10. ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.66	0.66	มาก	12
11. การได้รับอนุญาตให้ลาเมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเจ็บป่วย	3.81	0.68	มาก	4
12. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหาร ของโรงเรียน	3.77	0.62	มาก	6
13. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยในผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.62	มาก	5
รวม	3.78	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในอาชีพครู สวัสดิการที่ได้รับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการ สัมพันธ์

ด้านความต้องการสัมพันธ์	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.78	มาก	10
2. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน	3.92	0.72	มาก	2
3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.72	มาก	1
4. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองนักเรียนในการปฏิบัติงาน	3.88	0.64	มาก	4
5. การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.70	มาก	3
6. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองต่อผู้บังคับบัญชา	3.82	0.73	มาก	9
7. การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.84	0.76	มาก	6
8. การได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.74	มาก	5
9. ครูส่วนใหญ่ให้การยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	3.82	0.76	มาก	8
10. การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	3.83	0.74	มาก	7
รวม	3.86	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน และการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า

ความต้องการเจริญก้าวหน้า	n = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะทางด้านวิชาการ และการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.78	0.76	มาก	9
2. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้น ตามคุณภาพของงาน	3.73	0.67	มาก	10
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ	3.87	0.75	มาก	4
4. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.81	.67	มาก	6
5. การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีความเหมาะสม กับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม	3.96	0.74	มาก	1
6. การได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วม การประชุมสัมมนาที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น	3.68	0.76	มาก	11
7. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.91	0.74	มาก	3
8. การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.92	0.71	มาก	2
9. การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีความเหมาะสม กับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม	3.80	0.67	มาก	8
10. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้น ตามคุณภาพของงาน	3.80	0.76	มาก	7
11. การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดี	3.83	0.75	มาก	5
รวม	3.83	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ครูผู้สอนมีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม

การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมการประชุมสัมมนาที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์และความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's test

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่				โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ				รวม			
	<i>n</i> = 26		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 149		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 86		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 59		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.78	0.52	มาก	3	3.82	0.31	มาก	2	3.78	0.41	มาก	2	3.71	0.61	มาก	3	3.77	0.46	มาก	2
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	4.13	0.42	มาก	1	3.76	0.50	มาก	3	3.83	0.52	มาก	1	4.02	0.64	มาก	1	3.93	0.52	มาก	1
3. ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า	4.04	0.45	มาก	2	3.83	0.48	มาก	1	3.74	0.63	มาก	3	3.50	0.61	มาก	2	3.77	0.54	มาก	3
รวม	3.98	0.46	มาก	-	3.80	0.43	มาก	-	3.78	0.51	มาก	-	3.74	0.62	มาก	-	3.82	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการสัมพันธ์

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ 8 วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.51	3	0.17	.95	.42
	ภายในกลุ่ม	56.84	316	0.18		
	รวม	57.35	319			
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.28	3	1.76	6.27*	.00
	ภายในกลุ่ม	88.63	316	0.28		
	รวม	93.91	319			
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.90	3	0.63	2.01	.11
	ภายในกลุ่ม	99.75	316	0.32		
	รวม	101.65	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	3.08	.53
	ภายในกลุ่ม	81.74	316	0.26		
	รวม	84.30	319			

* $p < .05$

ตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความต้องการสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดกลาง 3.76	ขนาดใหญ่ 3.83	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.02	ขนาดเล็ก 4.13
ขนาดกลาง	3.76	-	0.07*	0.26	0.37*
ขนาดใหญ่	3.83		-	0.19	0.30
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.02			-	0.11
ขนาดเล็ก	4.13				-

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดเล็กมีมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี				5-10 ปี				มากกว่า 10 ปี				รวม			
	<i>n</i> = 138		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 112		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.72	0.48	มาก	3	3.85	0.36	มาก	3	3.81	0.39	มาก	1	3.79	0.41	มาก	3
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.85	0.55	มาก	1	3.90	0.50	มาก	2	3.80	0.59	มาก	2	3.85	0.53	มาก	1
3. ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า	3.77	0.57	มาก	2	3.93	0.52	มาก	1	3.77	0.60	มาก	3	3.82	0.56	มาก	2
รวม	3.78	0.53	มาก	-	3.89	0.46	มาก	-	3.79	0.53	มาก	-	3.82	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ดังนี้

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการ สัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิตประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการ สัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.49	2.74	.07
	ภายในกลุ่ม	56.38	317	0.18		
	รวม	57.35	319			
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	.68	.51
	ภายในกลุ่ม	93.50	317	0.29		
	รวม	93.91	319			
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.85	2	0.92	2.93	.06
	ภายในกลุ่ม	99.80	317	0.31		
	รวม	101.65	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	2.11	.21
	ภายในกลุ่ม	83.20	317	0.26		
	รวม	84.27	319			

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1 งาน				2 งาน				ตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป				รวม			
	n = 105		ระดับ	อันดับ	n = 103		ระดับ	อันดับ	n = 112		ระดับ	อันดับ	n = 320		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.81	0.45	มาก	3	3.79	0.38	มาก	3	3.76	0.34	มาก	3	3.78	0.39	มาก	3
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	3.84	0.54	มาก	1	3.89	0.53	มาก	1	3.84	0.55	มาก	1	3.85	0.54	มาก	1
3. ด้านความต้องการ เจริญก้าวหน้า	3.83	0.64	มาก	2	3.89	0.53	มาก	1	3.80	0.53	มาก	2	3.84	0.57	มาก	2
รวม	3.82	0.55	มาก	-	3.85	0.48	มาก	-	3.80	0.48	มาก	-	3.85	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 1 งาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 2 งาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับด้านความต้องการสัมพันธ์เท่ากัน และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	57.19	317	0.18		
	รวม	57.35	319			
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	.27	.77
	ภายในกลุ่ม	93.75	317	0.29		
	รวม	93.91	319			
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	101.48	317	0.32		
	รวม	101.65	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	84.14	317	0.26		
	รวม	252.91	319			

ตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เป็นแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อสอบถามรายละเอียดพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรง จำนวน 3 ท่าน นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วนำไปใช้ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .47 ถึง .75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยรวมทั้งฉบับได้เท่ากับ .95 โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการบันทึกข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและประมวลผล ซึ่งเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe's test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษา ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาในรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในอาชีพครู สวัสดิการที่ได้รับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

1.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน และการมีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วม การประชุมสัมมนา กับโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความต้องการในการดำรงชีวิตและความต้องการเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความต้องการมีสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดแนวทางการบริหารงานไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคมอาเซียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา นำแนวทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มาใช้การส่งเสริมด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสายัญญ์ ตากมัจฉา (2546, หน้า 16) กล่าวว่า หัวใจสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้บุคลากรครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ วิธีการที่ผู้บริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความรักองค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติมีอยู่หลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจมากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งต้องเลือกวิธีสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมในแต่ละบุคคลแต่ละโอกาส ผู้บริหารที่รู้จักการสร้างแรงจูงใจกับลูกน้องทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ วิไล ลำสิงห์ (2550, หน้า 95) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า ครูปฏิบัติการสอนมีแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 42) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในอาชีพครู สวัสดิการที่ได้รับ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการบริหารจัดการภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในหลายด้าน ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้เกิดคุณภาพและการพัฒนางานอย่างสูงสุด โดยการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและการปฏิบัติงาน จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ครูในโรงเรียน เช่น การมีวงเงินฉุกเฉินในอัตราดอกเบี้ยต่ำและมีบริการอาหารกลางวัน รวมไปถึงมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจรรยา นิลรัตน์ (2549) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความต้องการในการดำรงชีพ มีผลต่อการทำงานของข้าราชการครูและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับชมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ทั้งรายข้อ และรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน และการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดี สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ในการวางแผนทางและให้ความช่วยเหลือร่วมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากแนวปฏิบัติของผู้บริหารและครูเองที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนและโรงเรียน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน สอดคล้องกับสุกัญญา แซ่ตั้ง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ทั้งรายข้อและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการสัมพันธ์ ทั้งรายข้อและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ทำให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมาย มีการเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ทางวิชาการ และเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน และเมื่อครูทำงานทุกงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยสอดคล้องกับบุญเดือน กามินี

(2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ และสอดคล้องกับสฤทธิญา แซ่ตั้ง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลงานดีเด่น
- 2) การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามคุณภาพของงาน
- และ 3) การได้รับโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต และความต้องการเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาทุกโรงเรียนในสังกัดให้พัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความต้องการในการดำรงชีวิต และความต้องการเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน และเนื่องจากปริมาณครูในโรงเรียนแต่ละขนาดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูเกิดความแตกต่างกัน ซึ่งในโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนไม่มาก ส่งผลให้ครูรู้จักสนิทสนมและคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีมากกว่าโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่าขนาดเล็กขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสฤทธิญา แซ่ตั้ง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับอรรชรธรรม ตั้งจิตพิทักษ์ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการในการเจริญก้าวหน้ามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากครูทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เล็กน้อย ไปจนถึงมาก ส่วนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตามศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ให้งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับสุกัญญา แซ่ตั้ง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 2 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับพรณิภา พระพล (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับลัดดา พันชนัง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเต็มความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ต้องการเห็นผลของงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะมากเพียงใด ครูส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติงานอย่างดีด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับสายันต์ ตากมัจฉา (2546) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง ที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพิศาลมณีสุธรรม (2549) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับชยุศ สรวรรจันท์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ที่มีงานรับผิดชอบมาก มีความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีงานรับผิดชอบน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แนวทางการดำเนินชีวิต
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ครู ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงปรับใช้
ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อให้จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ครูได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม จะส่งผล
ให้เกิดการยอมรับและชื่นชมในการทำงานซึ่งกันและกัน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น
มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โรงเรียน จะช่วยส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน
เพิ่มมากขึ้น
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือน
ของครูตามความสามารถและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรม
กับหน่วยงานนอกสถานศึกษามากขึ้น เพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนทักษะความรู้
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรมีนโยบายในการพัฒนา
โรงเรียนขนาดกลางให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนา
ตนเอง และจัดสรรด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการ
ในการดำรงชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความต้องการสัมพันธ์
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (*Efficiency development*) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กันยมาศ ชูจิน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรรยา นิลรัตน์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ชาญศิลป์ วาสนุญา. (2546). แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูยศ ศรีวรจันทร์. (2553). ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. โครงการการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ดำรง ศรีอร่าม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ทวีวรรณ อินดา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองวรรณ ศิริวรรณ. (2543). *แรงจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรเศรษฐศาสตร์และการจัดการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2544). *การให้การปรึกษากลุ่ม*. พิษณุโลก: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธมลวรรณ นาวาเจริญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2554). *รายงานการวิจัยรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่ประบางเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กับการจัดการที่สัมพันธ์กับผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นวรรตน์ รามสูต. (2557). *การปฏิรูปการศึกษา ปี พ.ศ. 2558-2564*. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=37586&Key=news_act
- นิตดา ทวีวัฒน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือข่ายอัครกฐ์ป จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญเดือน กามินี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญยืน ลิตตา. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี บรรณสาร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา สินธุปิ่น. (2546). แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมที่ต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผ่องศรี พันธนาสี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผาสุก จิตนาวสาร. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนตร ศรีประทุม. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พิศาล มณีสุธรรม. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3*. ปรินิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนชัยบุรี สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2542). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: บางกอกการพิมพ์.
- รุ่งนภา มาศจันทร์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในเขตโรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วงษ์ศรี เจริญราษฎร์. (2547). *ขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วัชริน สนิชวานนท์. (2546). *ผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิเชียร วิทญ์ดอม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วินัย เกื้อกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ลำสิงห์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ การสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชคณาธิการ* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจรากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- แววรีย์ พุทธประเสริฐ. (2559). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พรประภา) สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การพัฒนาองค์การและจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สมหมาย จันทน์นวล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายัญย์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2558). *รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2558*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สุกัญญา แซ่ตั้ง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภพ กันธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สุวิชาญ ญาณกิตติกุล. (2542). *ขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสนาะ ดิเยาว์. (2526). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2549). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร ชูรักษ์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Barnard, C. I. (1979). *Organization and management*. MA: Massachusetts University Press.
- Beach, D. S. P. (1980). *The management of people at work*. New York: Macmillan.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Plano, Tex: Business Publications.

- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.).
New York: John Wiley & Sons.
- Koontz, H., & Donnell, C. (1964). *Principles of management*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(6), 608-610.
- McClelland, D. C. (1960). *The achieving society*. New York: Van Nostrand.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill.
- Picard, B. H. (1986). Teacher motivation: Perceptions of teachers and school officials.
Dissertation Abstracts International, 47(4), 1143-A.
- Robinson, S. G. (2000). Teacher job satisfaction and levels of clinical supervision in elementary schools. *Dissertation Abstracts International*, 61-06(A).
- Robbins, S. P. (1979). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Terry, G. R. (1960). *Principles of management*. Illinois: Richard D. Erwin.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986, July). The transformational leader. *Training and Development Journal*, 40(7), 27-92.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.967

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

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวราภรณ์ บัวเมือง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิสิต 58920907 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี 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. 6218.8/ ว.968

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

5 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวราภรณ์ บัวเมือง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิต 58920907 ได้รับความเห็นชอบ ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธาน กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.969

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

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวราภรณ์ บัวเมือง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสนิต 58920907 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ขอขอบคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

วราภรณ์ บัวเมือง
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1
แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ขนาดโรงเรียน

- 1.1 ขนาดเล็ก
- 1.2 ขนาดกลาง
- 1.3 ขนาดใหญ่
- 1.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

2. ประสบการณ์การทำงาน

- 2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
- 2.2 5-10 ปี
- 2.3 มากกว่า 10 ปี

3. หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

- 3.1 1 งาน
- 3.2 2 งาน
- 3.3 ตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาตามเกณฑ์ ดังนี้
- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการดำรงชีวิต					
1. จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2. สวัสดิการที่ได้รับ					
3. ที่พักอาศัยมีความปลอดภัย สะดวกสบาย					
4. งานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถตนเอง					
5. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
6. วัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7. มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในอาชีพครู					
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน					
9. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
10. ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
11. การได้รับอนุญาตให้ลาเมื่อมีเหตุจำเป็นหรือเจ็บป่วย					
12. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารของโรงเรียน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยในผลการปฏิบัติงาน					
ด้านความต้องการสัมพันธ์					
14. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
15. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
16. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน					
17. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองนักเรียนในการปฏิบัติงาน					
18. การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
19. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองต่อผู้บังคับบัญชา					
20. การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
21. การได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
22. ครูส่วนใหญ่ให้การยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
23. การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า					
24. การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทักษะทางด้านวิชาการและการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ					
25. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามคุณภาพของงาน					
26. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ					
27. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
28. การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29. การได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมการประชุมสัมมนากับโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น					
30. การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
31. การได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีปริมาณชั่วโมงสอนที่เหมาะสม					
33. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามคุณภาพของงาน					
34. การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดี					

ภาคผนวก ค

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	อำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	อำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.74	18.	.52
2.	.69	19.	.62
3.	.60	20.	.48
4.	.72	21.	.66
5.	.65	22.	.54
6.	.68	23.	.58
7.	.58	24.	.59
8.	.60	25.	.71
9.	.65	26.	.68
10.	.76	27.	.75
11.	.65	28.	.69
12.	.39	29.	.74
13.	.47	30.	.62
14.	.63	31.	.73
15.	.57	32.	.76
16.	.74	33.	.46
17.	.72	34.	.62

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .95

ตารางที่ 15 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความต้องการดำรงชีวิต					
1.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3.	0	+1	+1	.67	มีความสอดคล้อง
4.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7.	+1	0	+1	.67	มีความสอดคล้อง
8.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11.	+1	+1	0	.67	มีความสอดคล้อง
12.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความต้องการสัมพันธ					
14.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
16.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
21.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
22.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า					
23.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
24.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
29.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
31.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
32.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
33.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
34.	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวราภรณ์ บัวเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 39/52 หมู่บ้านมัทนาการ์เด็นท์ 2 ถนนราษฎร์นิยม ตำบลเนินพระ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครูคศ.1 โรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา