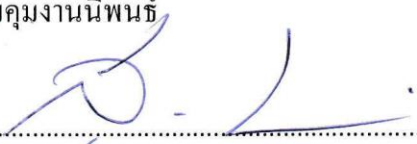
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

จุฑารัตน์ ทวนทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ จุฑารัตน์ ทวนทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

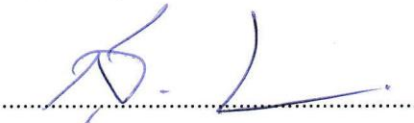
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

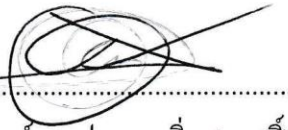
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดิ์ ประธานและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาจึงขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ดร.ภัคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม และนายประเสริฐ พิมลสกุล ที่ช่วยกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

จุฑารัตน์ ทวนทอง

57920468: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา/ จังหวัดชลบุรี

จุฑารัตน์ ทวนทอง: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (A STUDY OF JOB MOTIVATION OF TEACHERS WORKING IN SCHOOLS UNDER PATTAYA CITY EDUCATIONAL OFFICE, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 87 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .21-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

57920468: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION/ UNDER PATTAYA CITY EDUCATIONAL OFFICE/ CHONBURI PROVINCE

JUTHARAT TUANTHONG: A STUDY OF JOB MOTIVATION OF TEACHERS WORKING IN SCHOOLS UNDER PATTAYA CITY EDUCATIONAL OFFICE, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 87 P. 2018.

The objectives of this study were to study and compare job motivation of teachers working in schools under Pattaya City Education Office, Chonburi Province. Teachers were classified based on gender, education background and work experience. The sample used in this research were 254 teachers working in schools under Pattaya City Education Office, Chonburi Province in Academic Year of 2017. The data collection tool used in this research was a five-point-rating scales questionnaire asking 50 questions. The item discrimination value of this questionnaire was from .21-.78, and its reliability was .97. The statistics used in this study was Mean ($\overline{X}$), Standard Deviation (*SD*), *t*-test and One-way ANOVA

The result shows that

1. Job motivation of teachers under Pattaya City Education Office, Chonburi Province in overall and in each aspect was at a high level.

2. Job motivation of teachers under Pattaya City Education Office, Chonburi Province as classified by their gender in overall and in each aspect was insignificantly different.

3. Job motivation of teachers under Pattaya City Education Office, Chonburi Province as classified by their education background in overall and in each aspect was significantly different at the level of .05, except in the area of the success at work, acceptance, responsibility and job progression which showed no significant difference.

4. Job motivation of teachers under Pattaya City Education Office, Chonburi Province as classified by their work experience in overall and in each aspect were insignificantly different.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ญ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 4

ขอบเขตของการวิจัย..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี..... 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 12

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg..... 20

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย..... 23

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 26

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 31

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 31

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 32

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย..... 32

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 34

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 34

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	การวิเคราะห์ข้อมูล	36
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
	สรุป	51
	อภิปรายผล	53
	ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม		66
ภาคผนวก		72
	ภาคผนวก ก	73
	ภาคผนวก ข	77
	ภาคผนวก ค	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย		87

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในสังกัดเมืองพัทยา 32

2 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 37

3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน.... 38

4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ 38

5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ 40

6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ 41

7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ 42

8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกเป็นรายข้อ 43

9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 45

10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 46

12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 47

13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน 48

14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 49

15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 86

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ	18

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแม้จะนำความเจริญมาสู่ประเทศ แต่ก็นำผลข้างเคียงทางลบมาสู่สังคมไทยเช่นกัน ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหานานัปการ แต่เนื่องด้วยพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ประเทศไทยจึงผ่านวิกฤติต่าง ๆ มาได้ โครงการในพระราชดำริด้านต่าง ๆ ได้ส่งผลประโยชน์ไปยังประชาชนทุกหมู่เหล่า นับเป็นโชคอันมหาศาลของประชาชนคนไทยโดยทั่วกัน สำหรับด้านการศึกษาและการพัฒนาคนนั้น พระองค์ทรงพระราชทานแนวพระราชดำริต่าง ๆ ผ่านทางกระแสพระราชดำรัสเนื่องในวโรกาสต่าง ๆ ซึ่งช่วยทำให้เห็นปรัชญาการศึกษา การจัดการศึกษา และการพัฒนาคน การจัดการศึกษาของไทย ตังแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการพัฒนามาโดยตลอดซึ่งในขณะที่ได้มีการพัฒนาด้านการศึกษาจะขาดการพัฒนาครูไม่ได้ เพราะต้องเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ในด้านการทำงานครูเป็นผู้ที่ต้องมีความอดทนสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อถ่ายทอดความรู้และความสามารถและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่ในขณะเดียวกันครูก็ต้องการกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก เพื่อช่วยเสริมให้ครูไม่ท้อแท้และมีกำลังที่จะสู้และทำงานออกมาได้ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งการศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเองรู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศจากการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ภารดี อนันต์นาวี, 2552, หน้า 321)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 123) ดังนั้น องค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การให้ความร่วมมือในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานให้อย่างถูกต้อง (สายัณห์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 1)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัว เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี, 2552, หน้า 112)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ขึ้นตรงต่อสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 11 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ศูนย์ ซึ่งสำนักการศึกษาเมืองพัทยาได้มีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อเสนอนโยบายการปฏิรูปการศึกษา มีการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมแก่วิชาชีพ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า การพัฒนางานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาล่าช้า ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ในหลาย ๆ ประการ เช่น บุคลากรและครูขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานในด้านบริหารการจัดการ และด้านผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นผู้บริหารงานมากกว่าการปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือขาดภาวะผู้นำ บุคลากรและครูในโรงเรียนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ การติดต่อสื่อสาร การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และชุมชนไม่ราบรื่น การขาดความสามัคคีในหมู่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความสามารถ การเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและขาดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน (อาภรณ์ ราชสิงโห, 2546, หน้า 3) ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การแก้ปัญหาและการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในวิชาชีพครูต่อไป และเพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยาว่าอยู่ในระดับใด และเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน

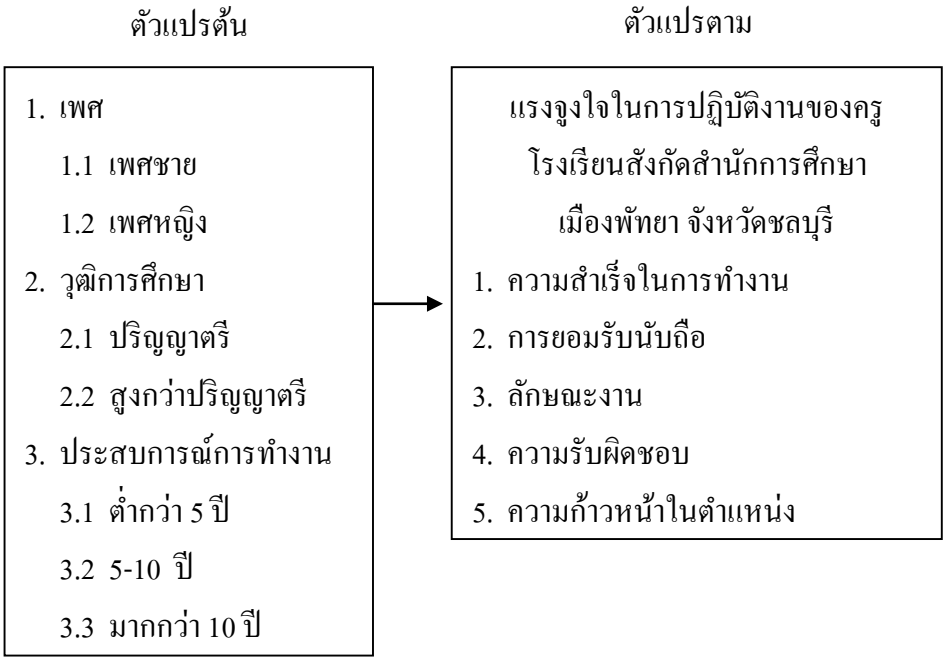
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

โดยศึกษาและเปรียบเทียบตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรสำหรับการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม การทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีให้มีศักยภาพสูงขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลในการทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีศักยภาพ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2557 จากโรงเรียน 11 แห่ง จำนวน 712 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2557 จากโรงเรียน 11 แห่ง จำนวน 254 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามวุฒิการศึกษา จำนวน 254 คน ปริญญาตรี 198 คน สูงกว่าปริญญาตรี 56 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

3.2.2 การยอมรับนับถือ

3.2.3 ลักษณะงาน

3.2.4 ความรับผิดชอบ

3.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ครู เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ แรงจูงใจในงานในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้สำเร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคลหรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

2. ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

3. เพศ หมายถึง เพศของครูที่ปฏิบัติการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

4.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่การสอนจนถึงปัจจุบัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

5.2 5-10 ปี หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

การจัดการศึกษาของเมืองพัทยา

เมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการปกครองรูปแบบพิเศษ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่หลายประการด้วยกัน และการจัดการศึกษาก็เป็นภารกิจหนึ่งของเมืองพัทยา ซึ่งมีสำนักการศึกษาเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบโดยตรง และได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพิจารณาตามสภาพบริบทของเมืองพัทยา ดังนี้ (สำนักการศึกษาเมืองพัทยา, 2550, หน้า 30-36)

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตความรับผิดชอบของเมืองพัทยาได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
3. เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเมืองพัทยาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของเมืองพัทยาเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันองค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาทุกระดับ
5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายฝึกฝนการกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมพัฒนาเยาวชนให้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้เยาวชน ประชาชนได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนรู้จักทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเอกลักษณ์ไทย

เมืองพัทยาได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของชาติตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 ดังนี้ (สำนักการศึกษาเมืองพัทยา, 2550, หน้า 30-36)

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพทุกด้าน เพื่อการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
2. จัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
3. พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและประชาชนเพื่อเพิ่มศักยภาพทุกด้าน

วัตถุประสงค์

1. ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. นักเรียนได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. นักเรียน ประชาชน และสังคมมีคุณภาพชีวิต คุณภาพของสังคมดีขึ้น

ประเด็นกลยุทธ์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม
2. จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
3. จัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์

1. พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีให้ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. บริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติ
5. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง

6. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร

7. พัฒนากระบวนการเรียนรู้

8. ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

10. ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน

11. ส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักการศึกษาเมืองพัทยาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในเมืองพัทยา โดยตรงมีหน้าที่จัดการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา

2. การส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

3. การเผยแพร่และแนะแนวเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ

4. การควบคุมดูแลโรงเรียนเมืองพัทยา

5. การปลูกฝังวินัยและถ่ายทอดวัฒนธรรมของชาติ

6. การสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา

7. การตรวจสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียน

8. การรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสาร

9. การส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา

10. การส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาผู้ใหญ่

11. การจัดห้องสมุดและส่งเสริมกีฬา

12. การพัฒนาเด็กก่อนเรียน

13. ควบคุม ตรวจสอบติดตามผล การวัดผล และการประเมินผลการศึกษา

14. ควบคุม ตรวจสอบติดตามผล การวัดผล และการประเมินผลกิจกรรมเยาวชน

15. รวบรวมรายละเอียดและดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณของสำนักงานของโรงเรียน

16. เผยแพร่ข่าวสาร กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน

17. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน

18. ปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับเด็กและชุมชน

19. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักการศึกษาเมืองพัทยา, 2550, หน้า 75)

เมืองพัทยาซึ่งเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ต่างมีความตระหนักในความสำคัญของการศึกษา และมุ่งมั่นนำการศึกษามาเป็นกลไกในการพัฒนาประชรกรในท้องถิ่น โดยการบริหารจัดการด้านการศึกษาในช่วงแรก (พ.ศ. 2521-2527) เมืองพัทยาต้องพึ่งพิงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง การจัดการศึกษาในช่วงที่สอง (พ.ศ. 2528-2539) การขยายตัวของเมืองพัทยามี สภาพความคล่องตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้น กรมการปกครองเป็นหน่วยงานต้นสังกัด เริ่มเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ยังไม่เป็นระบบชัดเจน ในช่วงที่สาม (พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป) มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในประเทศ และเป็นยุคเริ่มต้นเข้าสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมืองพัทยา แก้ปัญหาการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมาเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาเป็นระบบกระจายอำนาจโดยกระจายไปสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลทางการศึกษาโดยรวมของประเทศ กระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนความเชื่อที่ว่าผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และกลุ่มเป้าหมายย่อมที่จะรู้ปัญหาและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง พร้อมทั้งสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินการในเรื่องที่ต้องการได้ทันที

โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

เมืองพัทยาเดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลนาเกลือ ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 มีพื้นที่เฉพาะตำบลนาเกลือ ต่อมาได้ขยายเขตไปถึงพัทยาใต้ เมื่อปี พ.ศ. 2507 มีพื้นที่ในการปกครองดูแล ประมาณ 22.2 ตารางกิโลเมตร แต่เนื่องจากพัทยาได้เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ หน่วยการปกครองที่เป็นสุขาภิบาลอยู่เดิมไม่อาจจะบริหารงาน และให้บริการได้ทันกับความเจริญอย่างรวดเร็วได้ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ขึ้น ด้วยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้จึงได้ยุบสุขาภิบาลนาเกลือ และได้จัดตั้งเมืองพัทยา เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521 เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (City manager) ผู้จัดการเมืองและให้เมืองพัทยามีฐานะเทียบเท่าเทศบาลนคร กระทั่งรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้ ได้กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่น ต้องมาจากการเลือกตั้งจึงยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 และตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 บังคับใช้ มีผลตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 (สำนักการศึกษาเมืองพัทยา, 2550, หน้า 30-36)

ปัจจุบันเมืองพัทยามีโรงเรียนอยู่ในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเมืองพัทยา 1 (เชิญ พิศลยบุตรราษฎร์บำเพ็ญ) โรงเรียนเมืองพัทยา 2 (เจริญราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนเมืองพัทยา 3 (วัดสว่างฟ้าพฤฒาราม) โรงเรียนเมืองพัทยา 4 (วัดหนองใหญ่) โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทธยาเหนือ) โรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) โรงเรียนเมืองพัทยา 7

(บ้านหนองพังแค) โรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทธยานุกูล) โรงเรียนเมืองพัทยา 9 (วัดโพธิสัมพันธ์) โรงเรียนเมืองพัทยา 10 (บ้านเกาะล้าน) และโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นมีเพียงโรงเรียนเมืองพัทยา 11 แห่งเดียวที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 2 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดชัยมงคล และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดดารุลอิบาดะห์

แม้ว่าสถานที่ศึกษาในเมืองพัทยาค่อนข้างมีความพร้อม แต่ยังมีประชากรจบการศึกษาในภาคบังคับเท่านั้นเพราะว่าผู้ปกครองจำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจความสำคัญของการศึกษา ประกอบกับสภาพครอบครัวไม่เอื้ออำนวยจึงทำให้นักเรียนบางส่วน เมื่อเรียนจบการศึกษาภาคบังคับและประกอบอาชีพมีรายได้ช่วยเหลือครอบครัว ไม่ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไป รวมทั้งการที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ได้มีการแจ้งย้ายเข้าในเขตเมืองพัทยา จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่เด็กก่อนวัยเรียนหรือเด็กวัยเรียนเป็นจำนวนมากไม่อาจเข้าเรียนในสถานศึกษาได้ (สำนักการศึกษาเมืองพัทยา, 2550, หน้า 52)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

การที่ผู้นำในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้ตามในองค์กรให้มีแรงจูงใจในภารกิจเหล่านั้น คำว่า “แรงจูงใจ (Motive)” เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาลาตินที่ว่า Movere หมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีนักวิชาการนำเสนอนิยามไว้อย่างหลากหลาย แต่เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 264) ดังนี้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 55) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

พชรพร ครองยุทธ (2549, หน้า 41) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) กล่าวว่า “คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Movere” แปลว่า การเคลื่อนไหว (To move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอก ที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหว

เพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าขาดแรงจูงใจ”

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 112) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมา ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผล มักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ”

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบภารดีความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Greenberg and Baron (1997, p. 142) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลัง เพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนเองรักและเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ในการทำงานองค์การต่างก็ตั้งความมุ่งหวังต่อการทำงานของบุคคล ในขณะเดียวกันบุคคลต่างก็ตั้งความมุ่งหวังว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจ และมีการให้สิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านั้นย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานทั้งสิ้น

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 88) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้า แสดงพฤติกรรมที่สามารถทำให้ตนเองได้รับการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น อันจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในโดยจงใจให้กระทำ ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทางาน

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 156-157) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคลากรเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้น ๆ ตัว ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น “Will do factor” คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น “Can do factor” คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คนคนนั้นทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัย คือ โอกาส หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนคนนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสได้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จึงอาจเขียนปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานออกมาในรูปแบบสมการ ได้ว่า

ผลงาน = f (แรงจูงใจ, ความสามารถ, ปัจจัยสถานการณ์)

จิตติภา ขาวอ่อน (2555, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีแรงจูงใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด แรงจูงใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิด

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นได้ชัดเจนว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีอยู่เสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่ได้รับการจูงใจในงานที่ทำจะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์การ และย่อมผันแปรควบคู่ไปกับแรงจูงใจในงานที่ทำด้วย

Walters (1978, p. 218) ได้ให้ความสำคัญของแรงใจว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดง เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรมวิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุงหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีแรงจูงใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน, 2529, หน้า 20-21) คือ

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ โดยมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่เพียงพอกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของแรงจูงใจ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจหมายความถึงสิ่งหนึ่งที่เป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึง การทำให้สภาพของด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

วรรณี ลินอักษร (2541, หน้า 114-115) ได้ให้แนวความคิดของนักวิชาการอีกในเรื่องขององค์ประกอบแรงจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ด้วยกัน คือ

1. ผู้รับการจูงใจ เช่น ในชั้นเรียนผู้รับแรงจูงใจคือ นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ครูผู้สอนจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าไปดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ผู้สอนต้องการ

2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจ ให้เขามีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายของการจูงใจ

3. เป้าหมายของการจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้จูงใจมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่ถูกจูงใจในขั้นสุดท้าย ภายหลังที่ได้ใช้วิธีการจูงใจไปแล้ว

4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อม ที่เป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ

4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล

4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ

5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่

5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด

5.3 ระดับความวิตกกังวล

5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ

5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 35) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิวความกระหาย ความรู้สึกทางเพศความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภท ด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรือง่วงเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกร่างกาย (Secondary drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และสังคม ตัวอย่าง อยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง

ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกร่างกาย ทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อม นี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

Luthans (1998, p. 150) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ (Luthans, 1998, p. 150)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อได้รับความต้องการรับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว แรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบเท่ามนุษย์ยังมีความต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 140) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย ฯลฯ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 203)

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดขึ้นก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

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

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงานนั้นและช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

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

2.1 การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า “การจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ” (Anxiety reducing motivation) หรือ “การจูงใจแบบใช้ไม้นวม” (Carrot approach) การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

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

Morgan and King (1966, pp. 232-233) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจะพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ

Brown (1980, pp. 112-113) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากความต้องการของบุคคล 6 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจของบุคคลสามารถแบ่งประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การขับถ่าย เป็นต้น และแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการชื่อเสียง ความอยากได้ตำแหน่ง และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

ในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจ ในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานง่าย หรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกความสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in personal life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์ จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ

ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ส่วนนี้มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางราชการ ผู้บริหารควรนำเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ควรศึกษา ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

เพศ

เพศ ถือเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์การ เพราะเพศเป็นที่มาของพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งอาจก่อให้เกิดจริยธรรมที่ต่างกัน โดยมีงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรเพศ และพบว่าเพศต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน ดังที่ สุรางค์ โค้วตระกูล (2536, หน้า 105) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้หญิงกับผู้ชายที่มีความแตกต่างกันมาจากสภาพสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้น เพศชายกับเพศหญิงจึงอาจมีความแตกต่างในเรื่องเกี่ยวกับความคิดหรือทัศนะบางเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียานุช ทองสุก (2549, หน้า 57) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลให้มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูเพศชาย จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อำไพ พัดทอง (2556, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิง ธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 54) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านตัวงานเอง และการได้รับผิดชอบต่องาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นความสำคัญของเพศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น เพศของครูจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรนำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีคุณวุฒิระดับสูง ย่อมมีพัฒนาการทางสมอง เจตคติและค่านิยมเป็นทุนอยู่แล้ว ซึ่งจะส่งผลให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถเข้าใจแนวนโยบาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ มาลินี จุฑะรพ (2541, หน้า 233) กล่าวว่า ความแตกต่างในการได้รับการศึกษาอบรมของบุคคล บางคนได้รับการศึกษาดี ได้รับการศึกษาสูง แต่บางคนได้รับการศึกษาปานกลางและบางคนได้รับการศึกษาต่ำ ผลจากการศึกษาอบรมทำให้บุคคลมีความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ตรีรัตน์ (2549, หน้า 85) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกัน คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปรียานุช ทองสุก (2549, หน้า 61) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลให้มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลให้มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สมใจ คณาเสน (2557, หน้า 64) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ครูที่วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้ง 5 ด้าน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นความสำคัญของวุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น วุฒิการศึกษาของครูจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรนำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการสะสมความรู้ความชำนาญ ความเข้าใจจนทำให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการสอนมีมากเท่าใด ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น เพราะประสบการณ์ในการสอนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2547, หน้า 31) กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ซึ่งประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและรู้ถึงแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียานุช ทองสุก (2549, หน้า 59) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลให้มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลให้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน กนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 53) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนก

ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมใจ คณาเสน (2557, หน้า 66) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้ง 5 ด้าน ธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ประสบการณ์ของครูจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงควรนำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอนจำนวน 159 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำคะแนนเฉลี่ยรายคู่ไปทดสอบเชฟเฟ่ (Scheffe) และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ธนัชชา ชาสงวน (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 136 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การได้รับผิดชอบต่องาน การได้รับความสำเร็จ และนโยบายและการบริหารองค์การ 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านตัวงานเองและการได้รับผิดชอบต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปกรณ์ พิมลสกุล (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรรวมทั้งสิ้น 70 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ตามลำดับ โดยการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ภาพรวมแตกต่างกันในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การสอน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความรับผิดชอบแตกต่างกันในระดับปานกลาง การยอมรับนับถือ แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเงินเดือน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สุนิดา วงศ์ชารี (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย จำนวน 98 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประเภทโรงเรียนที่สังกัด ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จีราภรณ์ พรมสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 56 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Clements (1983, p. 2567-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและ

เรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Burr (1984, p. 3794-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร ในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์กวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์ก กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลาง ในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภท แล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

Ogomaka (1986, p. 3563-A) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแองเจอลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับความก้าวหน้าในงานรองลงมา ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ด้านลักษณะของงาน และแรงจูงใจในภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Ray (1987, p. 24-A) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือนความมั่นคงในงานเป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

Ramdall (1987, p. 21-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจปัจจัยจูงใจ ส่งผลในด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและ การยอมรับ

นับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อร่วมงานความรู้ความสามารถในงาน ของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

Murry (1988, p. 3225-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนิวเจอร์ซี พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความก้าวหน้าของงาน ที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงาน และพบว่า บุคลิกภาพและความหลากหลายของงาน พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ หรือการเปลี่ยนงานของพยาบาลอีกด้วย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมากหรือน้อยนั้น อาจขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กรเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานน่าจะมีความแตกต่างกัน และผลการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปปรับปรุง คุณภาพการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2560 จากโรงเรียน 11 แห่ง จำนวน 712 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2560 จากโรงเรียน 11 แห่ง จำนวน 254 คน ซึ่งเป็นจำนวนตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามวุฒิการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในสังกัดเมืองพัทยา

ที่	วุฒิการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ปริญญาตรี	555	198
2.	สูงกว่าปริญญาตรี	157	56
	รวม	712	254

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ที่สอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของของ Likert (1967) คือ

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. กำหนดกรอบแนวคิด แล้วนำมาวิเคราะห์สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังมีรายนามต่อไปนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี	หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.2 ดร.ภัคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.3 นายประเสริฐ พิมลสกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) สังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา

5. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ฉบับ

5.2 นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มทดลอง มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) รายข้อระหว่าง .21-.78

5.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการออกหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 ชุด โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. รวบรวมแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าสมบูรณ์และถูกต้อง จำนวน 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด หลังจากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยอาศัยแนวคิดของ Likert (1967) คือ

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยการหาคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. การเปรียบเทียบผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ มี 2 ระดับ คือ เพศหญิงและเพศชาย โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (*t*-test)

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา มี 2 ระดับ คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (*t*-test)

2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มี 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบรายคู่โดยการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ

df แทน ชั้นของความอิสระ

SS แทน ผลรวมของความเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

p แทน ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำไปเทียบกับเกณฑ์และจัดลำดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	75	29.50
2. หญิง	179	70.50
รวม	254	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	198	78.00
2. สูงกว่าปริญญาตรี	56	22.00
รวม	254	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	28	11.00
2. 5-10 ปี	99	39.00
3. มากกว่า 10 ปี	127	50.00
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	*n* = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.99	0.47	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	3.81	0.48	มาก	3
3. ลักษณะงาน	3.73	0.51	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.06	0.45	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.65	0.41	มาก	5
รวม	3.85	0.42	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน	*n* = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	4.12	0.60	มาก	2
2. ครูได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานในภาพรวม	3.82	0.80	มาก	9
3. ครูรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.75	มาก	6

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน	*n* = 254 $\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
4. ครูปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำ ยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.08	0.69	มาก	3
5. ครูคิดว่าเมื่อทำงานสำเร็จย่อมทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.64	มาก	10
6. ครูมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย	3.85	0.68	มาก	8
7. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี	3.98	0.67	มาก	7
8. ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.22	0.57	มาก	1
9. ครูมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า	4.03	0.50	มาก	5
10. ครูคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู	4.07	0.61	มาก	4
รวม	3.99	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอและครูปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูคิดว่าเมื่อทำงานสำเร็จย่อมทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ	*n* = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน	3.41	0.80	ปานกลาง	10
2. ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชย เชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานของครู	3.67	0.72	มาก	9
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของครู	3.88	0.51	มาก	5
4. เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถของครู	3.85	0.59	มาก	6
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู	3.92	0.63	มาก	2
6. ครูเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย	3.91	0.56	มาก	3
7. การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	3.82	0.55	มาก	7
8. เพื่อให้ได้รับการยอมรับครูจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด	3.72	0.79	มาก	8
9. ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษให้ครูปฏิบัติจากงานในหน้าที่อยู่เป็นประจำ	3.89	0.85	มาก	4
10. ครูได้รับบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับ	3.98	0.78	มาก	1
รวม	3.81	0.48	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูและครูเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ยกเว้น ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจาก

ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงาน	*n* = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. งานของครูมีความท้าทายและน่าสนใจ มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.78	0.42	มาก	5
2. บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ	3.58	0.79	มาก	7
3. ครูสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน	3.37	0.73	ปานกลาง	8
4. ครูมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา	4.18	0.61	มาก	2
5. งานที่ครูปฏิบัติในปัจจุบันตรงตามความสนใจ	4.15	0.65	มาก	3
6. งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	4.20	0.79	มาก	1
7. ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.09	0.75	มาก	4
8. ครูมีอิสระและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.20	0.72	ปานกลาง	9
9. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ	2.98	0.69	ปานกลาง	10
10. ครูสามารถอธิบายและเสนอแนะงานที่ทำให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.74	1.16	มาก	6
รวม	3.73	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ครูมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและงานที่ครูปฏิบัติในปัจจุบันตรงตามความสนใจ ยกเว้น ครูสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน ครูมีอิสระและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ	*n* = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. งานที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.78	0.89	มาก	10
2. ครูได้รับความไว้วางใจให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.98	0.83	มาก	6
3. ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	3.99	0.83	มาก	5
4. ครูมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	3.85	0.70	มาก	9
5. ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.98	0.91	มาก	7
6. ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครู	3.93	0.45	มาก	8
7. ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.30	0.64	มาก	3
8. ครูเสียสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	4.41	0.57	มาก	1
9. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน ครูพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน	4.36	0.48	มาก	2
10. ครูมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	4.01	0.46	มาก	4
รวม	4.06	0.45	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเสียสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานครูพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงานและครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	***n* = 254**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\bar{X}$	***SD***		
1. ครูเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.47	0.63	มาก	1
2. ครูมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.60	0.90	มาก	5
3. ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า	4.26	0.66	มาก	2
4. ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า	3.39	0.53	ปานกลาง	7
5. ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าตลอดเวลา	3.31	0.83	ปานกลาง	9
6. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	3.57	0.63	มาก	6
7. ครูมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	3.98	0.41	มาก	3
8. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน พิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม	3.35	0.48	ปานกลาง	8

ตารางที่ 8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	*n* = 254		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
9. ค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ	2.97	0.79	ปานกลาง	10
10. ครูวางแผนในการพัฒนาวิทยฐานะหรือสอบเปลี่ยนเป็นสายบริหาร	3.61	0.62	มาก	4
รวม	3.65	0.41	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้าและครูมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ยกเว้นครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน พิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมและค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และภาพเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และภาพเศรษฐกิจ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย				หญิง			
	n = 75		ระดับ	อันดับ	*n* = 179		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*			$\bar{X}$	*SD*		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.95	0.47	มาก	2	4.01	0.47	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	3.77	0.49	มาก	3	3.82	0.47	มาก	3
3. ลักษณะงาน	3.67	0.51	มาก	4	3.75	0.51	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	3.99	0.47	มาก	1	4.09	0.44	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.60	0.43	มาก	5	3.67	0.41	มาก	5
รวม	3.80	0.43	มาก		3.87	0.41	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเพศปรากฏผล ดังนี้

เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย $n = 75$		หญิง $n = 179$		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.95	0.47	4.01	0.47	-1.02	.307
2. การยอมรับนับถือ	3.77	0.49	3.82	0.47	-0.79	.431
3. ลักษณะงาน	3.67	0.51	3.75	0.51	-1.16	.249
4. ความรับผิดชอบ	3.99	0.47	4.09	0.44	-1.56	.121
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.60	0.43	3.67	0.41	-1.25	.213
รวม	3.80	0.43	3.87	0.41	-1.28	.202

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี $n = 198$		ระดับ	อันดับ	สูงกว่าปริญญาตรี $n = 56$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.48	มาก	2	4.09	0.42	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	3.78	0.47	มาก	3	3.91	0.50	มาก	3
3. ลักษณะงาน	3.69	0.51	มาก	4	3.86	0.49	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.03	0.46	มาก	1	4.14	0.42	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.62	0.40	มาก	5	3.74	0.46	มาก	5
รวม	3.82	0.41	มาก		3.96	0.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

วุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	**ปริญญาตรี** ***n*** **= 198**		**สูงกว่าปริญญาตรี** ***n*** **= 56**		***t***	***p***
	$\bar{X}$	***SD***	$\bar{X}$	***SD***		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.48	4.09	0.42	-1.75	.081
2. การยอมรับนับถือ	3.78	0.47	3.91	0.50	-1.90	.059
3. ลักษณะงาน	3.69	0.51	3.86	0.49	-2.26*	.025
4. ความรับผิดชอบ	4.03	0.46	4.14	0.42	-1.57	.119
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.62	0.40	3.74	0.46	-1.93	.055
รวม	3.82	0.41	3.96	0.41	-2.11*	.036

*$p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำกว่า 5 ปี *n* = 28				5-10 ปี *n* = 99				มากกว่า 10 ปี *n* = 127				รวม *n* = 254		
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.02	0.49	มาก	2	4.05	0.47	มาก	2	3.95	0.46	มาก	2	3.99	0.47	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.72	0.49	มาก	5	3.83	0.46	มาก	3	3.81	0.49	มาก	3	3.81	0.48	มาก
3. ลักษณะงาน	3.80	0.54	มาก	3	3.76	0.48	มาก	4	3.69	0.53	มาก	4	3.73	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.13	0.43	มาก	1	4.12	0.43	มาก	1	3.99	0.46	มาก	1	4.06	0.45	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.73	0.39	มาก	4	3.66	0.37	มาก	5	3.63	0.45	มาก	5	3.65	0.41	มาก
รวม	3.89	0.42	มาก		3.89	0.39	มาก		3.82	0.43	มาก		3.85	0.42	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและลักษณะงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การยอมรับนับถือ

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	**แหล่งความแปรปรวน**	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***p***
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	1.42	.243
	ภายในกลุ่ม	251	54.95	0.22		
	รวม	253	55.57			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.50	.559
	ภายในกลุ่ม	251	57.57	0.23		
	รวม	253	57.84			
3. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.90	.409
	ภายในกลุ่ม	251	66.05	0.26		
	รวม	253	66.52			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.56	2.79	.064
	ภายในกลุ่ม	251	50.07	0.20		
	รวม	253	51.18			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	**แหล่งความแปรปรวน**	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***p***
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.74	.476
	ภายในกลุ่ม	251	42.80	0.17		
	รวม	253	43.06			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.98	.388
	ภายในกลุ่ม	251	43.55	0.17		
	รวม	253	43.87			

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .21-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (*t*-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอและครูปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้ง และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูคิดว่าเมื่อทำงานสำเร็จย่อมทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับ

ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู และครูเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ยกเว้น ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน

1.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ครูมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและงานที่ครูปฏิบัติในปัจจุบันตรงตามความสนใจ ยกเว้น ครูสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน ครูมีอิสระและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเสียสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานครูพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน และครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้าและครูมีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ยกเว้น ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน พิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมและค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และภาพเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และภาพเศรษฐกิจ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ได้มีนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูในสังกัดเมืองพัทยาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาด้านครู ผู้ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติ อีกทั้งยังมีกิจกรรมเสริมขวัญกำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นความตั้งใจที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งความ สามารถในการบริหารจัดการ ทั้งของตนเองและของทีมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งผู้บริหารได้ปลูกฝังให้แก่บุคลากร โดยเน้นย้ำหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและความละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลยิ่งขึ้นโดยไม่ทอดทิ้งแม้มีอุปสรรคนานาประการก็ตาม อีกทั้งยังมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างดี ตามความสามารถของบุคคลนั้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมให้สังเกตได้ เช่น ความสนใจ ความตั้งใจเอาใจใส่และขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่เลี่ยงงาน ติดตามงาน ยอมรับผลจากงานที่ตนกระทำและมีความพร้อมในการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นเสมอ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพ็ชร

(2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชชา ชาสงวน (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์ พิมลสกุล (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน ตามลำดับ โดยการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายด้านได้ผลดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และท่านปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้ง และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยาส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เน้นให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาระบบการแก้ปัญหาในห้องเรียน และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในสังกัด เน้นให้ผู้บริหารมีการบริหารงานภายในโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล มีการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่ตรงตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม ความถนัด ความรู้ ความสามารถ

และประสบการณ์ จนครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังที่ Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น ดังที่ บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น ดังที่ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม มีความภาคภูมิใจ เนื่องจากการจัดกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 42) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน และท่านเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยาส่งเสริม

ให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพและความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน การที่ครูเห็นอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังที่ บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 4) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเรื่องผลงานจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ผาสุข จินนาวสาร (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยมาศ ทับทิม (2552, หน้า 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 43) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ท่านมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา และงานที่ท่าน

ปฏิบัติในปัจจุบันตรงตามความสนใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยาได้มอบหมายงานให้ครูสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู ครูมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาที่ตนเองถนัด โดยผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ มีการแบ่งงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ครูรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน จนงานประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ดังที่ Glimmer (1971, pp. 279-283) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาถนัดหรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก ดังที่ บรรยงค์ โตจินดา (2545, หน้า 255) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานควรต้องมีความรู้สึกว่า งานที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ มีลักษณะท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ กล่าวคือ ลักษณะงานเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานใช้ให้เห็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของคน การมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่มีปริมาณมากเกินไป รวมถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการ

วังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเสียสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน ท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน และท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทำให้ครูเสียสละเวลา ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งการได้รับผิดชอบงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ทำให้เกิดความภูมิใจ ซึ่งความรับผิดชอบเป็นทัศนคติส่วนตัวบุคคล ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความพอใจในการทำงาน ถึงแม้งานนั้นจะเป็นงานที่ยากลำบาก ดังที่ สุนันทา เลาหนันท์ (2541, หน้า 8-9) กล่าวว่า การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น การให้อำนาจเพิ่มขึ้น รวมถึงการมอบหมายความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 287-290) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ดังที่ นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า บุคคลได้ปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนเสร็จสิ้นภารกิจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 50) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการได้รับผิดชอบต่องานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ท่านได้รับความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า และท่านมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม อีกทั้งครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะเชื่อว่าจะได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้าของตนด้วยความเต็มใจ ดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 89) กล่าวว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเป็นอย่างดี และเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง ดังที่ Patrick (1998 อ้างถึงใน ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์, 2545, หน้า 57) กล่าวว่า บุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการจัดการกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย ก็มีผลทำให้รู้สึกก้าวหน้าในอาชีพได้เช่นกัน ดังนั้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นการยอมรับในผลงานและความสำเร็จของพนักงานช่วงที่ผ่านมา อีกทั้งยังเป็นวิธีหนึ่งในการจูงใจ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 58) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิมล ทองเยียม (2558, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 44)

ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความก้าว หน้าโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา วงศ์ชารี (2559, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักการศึกษาเมืองพัทยาให้ความสำคัญกับบุคลากรครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน ครูเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน เนื่องจากการได้รับการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการนิเทศติดตามดูแล ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในทางที่ดี มีการจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีสิทธิและเสรีภาพ มีโอกาสในความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความรู้สึกและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์นิภา ทองโชติ (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภรณ์ พรมสวัสดิ์ (2559, หน้า 55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มีการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติการสอน ได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับความไว้วางใจมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียานุช ทองสุก (2549) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศแก้ว มนต์วิเศษ (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ คณาเสน (2557, หน้า 77) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา ศรีบุญนำ (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูได้รับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกระดับของการศึกษาว่าเป็นปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับการชมเชย และการได้รับมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาภรณ์ จิตรแจ้ง (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 168) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศพัศ ทองคา (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย

พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความรับผิดชอบ โดยมีการติดตามและปรับปรุงการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ทำ และมอบอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และเป็นธรรม จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี ดวงเนตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 77) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภรณ์ พรมสวัสดิ์ (2559, หน้า 73) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่

เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าเมื่อทำงานสำเร็จย่อมทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรร่วมภาคภูมิใจ ร่วมยินดีกับผลงานที่ครูทำได้ดีและประสบความสำเร็จเสมอ เพราะความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานเป็นการส่งเสริมให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควรให้รางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านลักษณะงาน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมวางแผนกับงานที่รับผิดชอบ ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

4. ด้านความรับผิดชอบ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมสำหรับงานในตำแหน่งหน้าที่ ตรงกับความถนัด ความสนใจของครูจะทำให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และภาพเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะพัฒนางานในหน้าที่และงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่การทำวิทยฐานะหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีรายได้เหมาะกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ

6. สำนักการศึกษาเมืองพัทยา ควรส่งเสริมและสนับสนุนครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติการสอน งานในหน้าที่ประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

กนกวรรณ นิสสัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.* งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศแก้ว มนต์วิเศษ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *การจูงใจ (จิตวิทยา).* กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปุ๊คพอยท์.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา Theory and practice in educational institution*. นนทบุรี: ปุ๊คพอยท์.

จิตติภา ขาวอ่อน. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จีราภรณ์ พรมสวัสดิ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนม์นิภา ทองโชติ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

เทพพนม เมืองแมน. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่องค์กรเปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

ธนัชชา ชาสงวน. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. (2545). *เทคนิคการจูงใจพนักงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุ๊คส์.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์กรและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1997).

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา, 3*(1), 23-24.

บุญรัตน์ แก้วเพ็ชร. (2555). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปกรณ์ พิมลสกุล. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียานุช ทองสุก. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยมาศ ทับทิม. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผาสุข จินนาวสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทางานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศพัศ ทองคา. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

พชรพร ครองยุทธ. (2549). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภารดี อนันต์นาวี. (2547). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาโท*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

มาลินี จุฑะรพ. (2541). *จิตวิทยาการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพยสุทธิ์.

รัตนาภรณ์ จิตรแจ้ง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณี ลินอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วรวิมล ทองเยียม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.

วินัย เกื้อกูล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิลาสินี ดวงเนตร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมใจ คณาเสน. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์ ระยอง.

สายัณห์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษาเมืองพัทยา. (2550). *แผนยุทธศาสตร์การศึกษา* สำนักการศึกษาเมืองพัทยา. ชลบุรี: อักษรการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุนันทา เลาหนันท์. (2541). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คสโตร์.

สุนันทา ศรีบุญนำ. (2558). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนิดา วงศ์ชารี. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล. (2559). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2536). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาภรณ์ ราชสิงโห. (2546). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำไพ พัดทอง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารย์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Brown, H. D. (1980). *Principles of langrage learning and teaching.* NJ: Prentice-Hall.

Burr, R. K. (1984). Job satisfaction determinant for selected administrators in Florida's community colleges and universities: An application of Herzberg's motivation hygiene theory. *Dissertation Abstracts International*, *41*(9), 3794-A.

Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic varials and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, *43*(8), 2567-A.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior Belmont.* California: Thomson Wadsworth.

Glimmer, E. (1971). *A Glimmer of their own beauty: Black sounds of the twenties*. n.p.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.

Lunenburg, F. C., & Ornstien, A. C. (2000). *Educational administration* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadswort.

Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Morgan, C. T., & King, R. A. (1966). *Introduction to psychology* (3rd ed.). n.p.

Murry, V. U. (1988). Nursing turnover: Some causes and solution. *Nursing Outlook, 20,* 1450-A.

Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate Califomia credcnlialed teacher to teach in Losangeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, *46*(12), 3563-A.

Ramdall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administration officers of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International*, *48*(1), 21-A.

Ray, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teachers in metropolitan public school system. *Dissertation abstracts international, 48*(1), 24-A.

Welters, C. G. (1978). *Consumer behavior: Theory and practice* (3rd ed.). Homewood Illonois: Richard D.Irsin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.616 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ทวนทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920468 ได้มีความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ภารดี อนันต์นาวี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.617 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ทวนทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920468 ได้มีความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ภารดี อนันต์นาวี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.618 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวจุฑารัตน์ ทวนทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920468 ได้มีความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ภารดี อนันต์นาวี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์. 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

การตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวจุฑารัตน์ ทวนทอง
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ
   ( ) ชาย
   ( ) หญิง
2. วุฒิการศึกษา
   ( ) ปริญญาตรี
   ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
   ( ) 5-10 ปี
   ( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1.	ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
2.	ครูได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานในภาพรวม					
3.	ครูรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ครูปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					
5.	ครูคิดว่าเมื่อทำงานสำเร็จย่อมทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
6.	ครูมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย					
7.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.	ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน					
9.	ครูมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า					
10.	ครูคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู					
ด้านการยอมรับนับถือ						
11.	ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน					
12.	ผู้บังคับบัญชายกย่อง ชมเชย เชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานของครู					
13.	ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของครู					
14.	เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถของครู					
15.	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครู					
16.	ครูเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย					
17.	การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ					
18.	เพื่อให้ได้รับการยอมรับครูจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด					
19.	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษให้ครูปฏิบัติจากงานในหน้าที่อยู่เป็นประจำ					
20.	ครูได้รับบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านลักษณะงาน						
21.	งานของครูมีความท้าทายและน่าสนใจ มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน					
22.	บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ					
23.	ครูสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน					
24.	ครูมีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา					
25.	งานที่ครูปฏิบัติในปัจจุบันตรงตามความสนใจ					
26.	งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่					
27.	ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
28.	ครูมีอิสระและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
29.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ					
30.	ครูสามารถอธิบายและเสนอแนะงานที่ทำให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านความรับผิดชอบ						
31.	งานที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
32.	ครูได้รับความไว้วางใจให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ					
33.	ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด					
34.	ครูมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
35.	ครูมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
36.	ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครู					
37.	ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
38.	ครูเสียสละเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก					
39.	เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน ครูพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน					
40.	ครูมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
41.	ครูเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
42.	ครูมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ					
43.	ครูมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า					
44.	ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์ ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า					
45.	ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าตลอดเวลา					
46.	ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ					
47.	ครูมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
48.	ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน พิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม					
49.	ค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจ					
50.	ครูวางแผนในการพัฒนาวิทยะฐานะหรือสอบเปลี่ยนเป็นสาย บริหาร					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.61	21.	0.44	41.	0.21
2.	0.74	22.	0.71	42.	0.69
3.	0.68	23.	0.39	43.	0.56
4.	0.53	24.	0.64	44.	0.47
5.	0.68	25.	0.72	45.	0.65
6.	0.67	26.	0.72	46.	0.23
7.	0.65	27.	0.72	47.	0.58
8.	0.51	28.	0.63	48.	0.30
9.	0.60	29.	0.67	49.	0.67
10.	0.65	30.	0.78	50.	0.45
11.	0.52	31.	0.73		
12.	0.72	32.	0.73		
13.	0.55	33.	0.62		
14.	0.42	34.	0.53		
15.	0.65	35.	0.54		
16.	0.58	36.	0.52		
17.	0.48	37.	0.29		
18.	0.72	38.	0.65		
19.	0.71	39.	0.59		
20.	0.78	40.	0.60		

หมายเหตุ: จำนวนแบบสอบถาม = 50 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ α = .97