

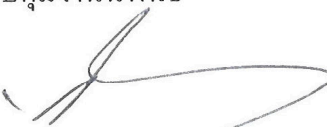
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2

สายไหม เอื้อเฟื้อ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มีนาคม 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ สายไหม เอื้อเพื่อ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สมุท ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน  
(ดร.สมุท ชำนาญ)



..... กรรมการ  
(ดร. สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูร



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

วันที่ 20 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาและความช่วยเหลือ อย่างสูง จาก ดร.สมุท ธานี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ และให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีคุณภาพ ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายมงคล ชูวงษ์วัฒน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า และ นายสุวิทย์ รัตนานันท์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คณะครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจทั่วไป และเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

สายไหม เอื้อเพื่อ

56990312: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2

สายไหม เอื้อเพื่อ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนร่วมเกล้า สำนักงาน  
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (THE MOTIVATION OF WORK IN DEBSIRINROMKLAO  
SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2) คณะกรรมการควบคุม  
งานนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ค. 84 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา  
ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2  
จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30-.88 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และค่าสถิติ  
ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )  
การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ปัจจัยจูงใจ  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน  
ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

56990312: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE MOTIVATION OF WORK/ DEBSIRINROMKLAO SCHOOL/  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

SAIMAI AUEFUE: THE MOTIVATION OF WORK IN DEBSIRINROMKLAO SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.

ADVISOR: SAMUT CHAMNAN, Ed.D. 84 P. 2018.

The objective of this research was to investigate teachers' work motivation in Debsirinromklao School under the Secondary Educational Service Area Office 2. The sample of this study was 131 teachers in Debsirinromklao School under the Secondary Educational Service Area Office 2. The five-rating scale questionnaire was used as the instrument to collect data. The discriminative power of this questionnaire was between .30-.88 and its reliability was .98. The statistics used for data analysis were Percentage (%), Mean ( $\bar{X}$ ), Standard deviation ( $SD$ ),  $t$ -test, and One-way ANOVA.

The results of this research indicate that:

1. Teachers' work motivation in Debsirinromklao School under the Secondary Educational Service Area Office 2 in overall was at a high level. When considering each aspect of teachers' motivation, work achievement had the highest mean score, followed by responsibility, and the nature of work.

2. At both overall and individual aspect, motivation factors affecting teachers' work motivation in Debsirinromklao School under the Secondary Educational Service Area Office 2 Showed no statistically significant difference.

3. Teachers with different in overall ages had different opinions towards work motivation in Debsirinromklao School under the Secondary Educational Service Area Office 2 with statistical insignificance level. When considering each aspect of teachers' motivation, teachers with different ages had different opinions towards the recognition with statistical significance level of .05.

4. At both overall and individual aspect, teachers with different education level had different opinions towards work motivation in Debsirinromklao School under the Secondary Educational Service Area Office 2 with statistical insignificance level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปของการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 .....	8
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การสร้างเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	77
ภาคผนวก ค.....	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	84

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ของข้าราชการครู โรงเรียน เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 .....	34
2	ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	40
3	ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	41
4	ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	41
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้าน.....	42
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	43
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ.....	44
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	45
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	46
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	47
11	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 โดยรวม จำแนกตามเพศ.....	48



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	49
13	50
14	52
15	53
16	54
17	55
18	83

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์.....	22

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม ได้เป็นอย่างดี (กรมวิชาการ, 2543) โดยเป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มี คุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อ นักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย (ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ, 2548) ซึ่งการที่จะให้ข้าราชการครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้กับบุคคลเหล่านี้ มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือ หน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม เป็นพื้นฐานในสังคมของสังคมมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ผาสุข จิตนาเวสาร, 2549, หน้า 1)

การบริหารองค์การใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมต้อง ใช้ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์การ (บัญญัติ แสงวดี, 2543, หน้า 2) ดังนั้น องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น การให้ความร่วมมือ ในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของ

มนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิด ความรู้สึก  
ที่จะอุทิศตนเพื่องาน ได้อย่างถูกต้อง (นิสากร สุชะภาสี, 2548, หน้า 2)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุ  
มาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจจึง  
เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน  
ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ,  
2546, หน้า 63; วิรัช สงวนวงค์วาน, 2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจของ  
พนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนอง  
ความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ  
ในขณะที่ที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 319) ให้ความเห็นว่า  
สิ่งจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์การมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า  
การปฏิบัติงานทั้งปวงนั้น ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่  
ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนด  
ไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อได้ปัจจัยทั้งสองประการพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนิน ไปได้  
แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยทั้งสองประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้  
เสมอไป อาจไม่สมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็ได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล  
ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็น ผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน  
ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึง  
ประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพร้อมที่จะขวนขวายปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถจึงจะ  
ดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุตามที่มุ่งหมายเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อย ทุกประเภท  
ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย ส่วนความรู้สึกนึกคิดเข้าไปประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้น  
การจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน  
คุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสามระหว่างปี พ.ศ. 2554-2558 ของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า  
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาผู้เรียน  
อย่างต่อเนื่อง โดยการจัด โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้  
โครงการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาศือการการเรียนรู้  
ออนไลน์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โครงการหลักสูตรสู่สากล  
โครงการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ โครงการห้องเรียนพิเศษ Mini english program  
โครงการพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ โครงการค่ายวิทยาศาสตร์ กิจกรรมสัปดาห์วิทยาศาสตร์

โครงการค่ายคณิตศาสตร์ โครงการค่ายภาษาไทย ซึ่งปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน  
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ผู้เรียน  
 การพัฒนาการขึ้น 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนอีก 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่มีพัฒนาการ ได้แก่  
 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีระดับคุณภาพพอใช้ สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์  
 มีพัฒนาการ แต่ได้ระดับคุณภาพพอใช้ สรุปผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน  
 มีระดับคุณภาพดี และตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
 ตัวบ่งชี้ย่อย กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู มีระดับคุณภาพดี

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 ของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 หลักทฤษฎี  
 ปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของ เฮิร์ซเบอร์ก ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะ  
 ของงานการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครอง  
 บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อให้  
 ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เพื่อ  
 เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อผู้รับ  
 การศึกษา พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์  
 ร่วมเกล้า จำแนกตาม อายุ เพศ และระดับการศึกษา

### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จำแนกตาม  
 อายุ เพศ และระดับการศึกษาอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จำแนกตาม  
 เพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
2. ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
3. กำหนดแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ในการแก้ไขปัญหา อันนำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน
5. สามารถขยายผลการดำเนินการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูของโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ในอนาคตต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 113-115)
  - ด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่
    - 1.1 การได้รับความสำเร็จ
    - 1.2 ลักษณะของงาน
    - 1.3 การยอมรับนับถือ
    - 1.4 ความรับผิดชอบ
    - 1.5 ความก้าวหน้า
  2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
    - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จำนวน 161 คน
    - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า คำนวณด้วยวิธีของ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 125) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 131 คน
  3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
    - 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) จำแนกเป็น
      - 3.1.1 เพศ จำแนกเป็น
        - 3.1.1.1 หญิง
        - 3.1.1.2 ชาย

- 3.1.2 อายุ จำแนกเป็น
  - 3.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี
  - 3.1.2.2 31-50 ปี
  - 3.1.2.3 มากกว่า 50 ปี
- 3.1.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
  - 3.1.3.1 ปริญญาตรี
  - 3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ แรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก  
ด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1959, pp. 113-115) ได้แก่

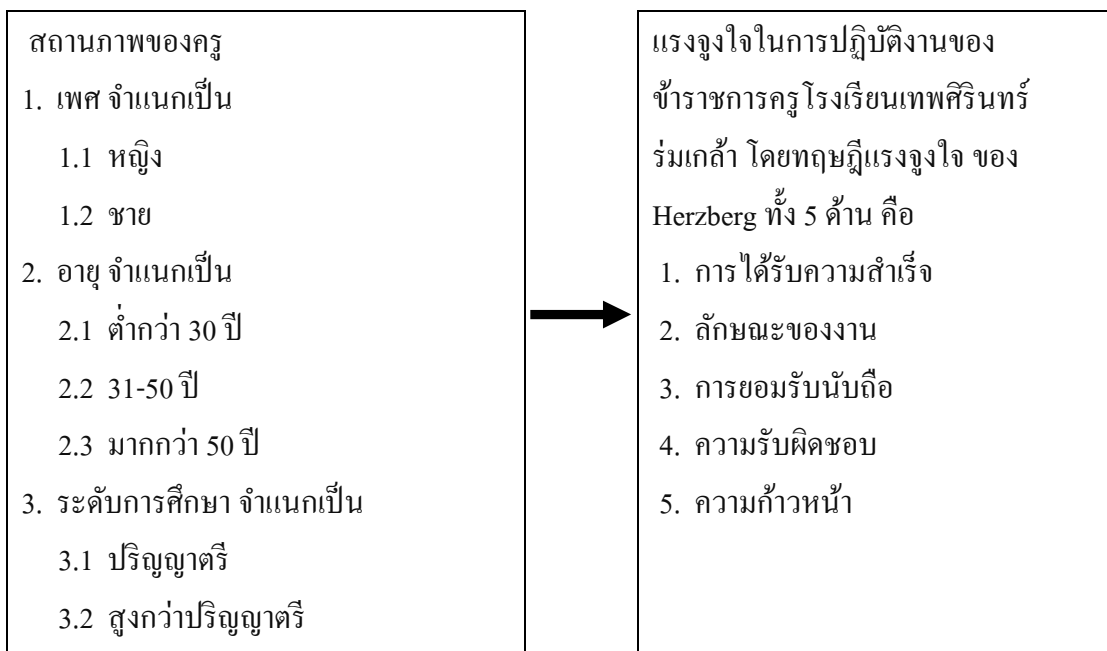
- 3.2.1 การได้รับความสำเร็จ
- 3.2.2 ลักษณะของงาน
- 3.2.3 การยอมรับนับถือ
- 3.2.4 ความรับผิดชอบ
- 3.2.5 ความก้าวหน้า

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 113-115) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำไปสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยแรงจูงใจประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ดังเสนอในกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อ  
ตอบสนอง ความต้องการตามธรรมชาติทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ  
แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเหล่านี้ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จของ  
งาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ  
ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สามารถ  
ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้  
เกิดความสำเร็จและมีความภูมิใจในผลงานของตน

- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคล  
อื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน



1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องจากผลการปฏิบัติงาน การศึกษา ต่อ ฝึกอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.4 ลักษณะงานความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญ ต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า และสังคมส่วนรวมและการได้รับมอบหมายให้ทำงาน อย่างอิสระ มีโอกาส ตัดสินใจแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีก แผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเริ่ม โอกาสให้มีความ รับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานอย่างแท้จริง

2. ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน และผู้ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อหลัก ๆ ได้ ดังต่อไปนี้ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของการศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
  2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
  3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
  4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
    - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

#### ประวัติโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า (รายงานประจำปี พ.ศ. 2559) เป็นโรงเรียนสหศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 2 ซอยไอซีดี 8 แขวงคลองสามประเวศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันโรงเรียนจัดการเรียนการสอนในช่วงชั้นที่ 2 และ 3 มีนักเรียนจำนวน รวม 3,213 คน มีข้าราชการครู จำนวน 161 คน เป็นชาย จำนวน 47 คน หญิง จำนวน 114 คน โดยมีนายประสงค์ สุบรรณพงษ์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ระบบการบริหารมี 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ, กลุ่มบริหารงานงบประมาณ, กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป

จากการศึกษาเอกสารการบริหารงานของโรงเรียนกรณีศึกษา ได้รวบรวมข้อมูลไว้ ดังนี้

1. กลุ่มบริหารวิชาการ มีหน้าที่ ดังนี้
  - 1.1 ดูแลรับผิดชอบงานสารบรรณกลุ่มบริหารวิชาการ
  - 1.2 การผลิตเอกสาร ตำรา และแบบเรียน

- 1.3 คู่มือรับผิดชอบการบริหารวิชาการ
- 1.4 ปฏิทินหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการกลุ่มบริหารวิชาการ
- 1.5 รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน
- 1.6 ประสานงานภายในและภายนอก
- 1.7 คู่มือต้อนรับผู้มาติดต่องานวิชาการ
- 1.8 คู่มือรับผิดชอบงานพัสดุ
- 1.9 คู่มือรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
- 1.10 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
2. กลุ่มบริหารงบประมาณ มีหน้าที่ ดังนี้
  - 2.1 วางแผนบริหารงานกลุ่มบริหารงบประมาณของโรงเรียน
  - 2.2 ร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาซึ่งเกิดจากการบริหารงานกลุ่มบริหารงบประมาณ
  - 2.3 ให้คำปรึกษาและเสนอแนะการบริหารงานกลุ่มบริหารงานงบประมาณ
  - 2.4 ควบคุม กำกับ ดูแล การบริหารงานกลุ่มบริหารงบประมาณ
  - 2.5 นิเทศ สนับสนุน สรุปลงและประเมินผลการบริหารงานกลุ่มบริหารงบประมาณ
  - 2.6 วางแผนและจัดตั้งงบประมาณประจำปีของกลุ่ม
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ ดังนี้
  - 3.1 เป็นที่ปรึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การประเมินผลงาน การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ งานการบริหารงานบุคคล และช่วยเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น
  - 3.2 เป็นกรรมการที่ปรึกษาด้านการวางแผนงานบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย จัดทำแผนและโครงการในแผนปฏิบัติงาน จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล
  - 3.3 ร่วมพิจารณาส่งเสริม/ แก้ไข พฤติกรรมของนักเรียนตามคำร้องของกลุ่มบริหารงานบุคคล
  - 3.4 ติดตามดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล
  - 3.5 ประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง
4. กลุ่มบริหารทั่วไป มีหน้าที่ ดังนี้
  - 4.1 ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการ โรงเรียนกลุ่มบริหารทั่วไป กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

- 4.2 รวบรวมข้อมูล ระเบียบและแนวปฏิบัติทางราชการเกี่ยวกับกลุ่มบริหารทั่วไป
- 4.3 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกลุ่มบริหารทั่วไปใช้ในโรงเรียน
- 4.4 จัดทำเอกสารหรือคู่มือครูและนักเรียน และเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- 4.5 รับ-ส่งหนังสือราชการ โต้ตอบหนังสือราชการกับหน่วยงานภายในและภายนอก
- 4.6 ดำเนินการเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ของกลุ่ม

วิสัยทัศน์ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานสากล ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็นและมีทักษะในการทำงาน บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง
  2. ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ และมีบรรยากาศของสังคมแห่งการเรียนรู้
  4. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างหลากหลายและใช้แหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่า
  5. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของโรงเรียน
  6. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และการใช้หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- #### เป้าหมายของโรงเรียน
1. ผู้เรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ มีคุณธรรม มีสุนทรียภาพ และศักยภาพด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา
  2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
  3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น และพัฒนาตนเองต่อเนื่องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  4. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษาและมาตรฐานสากล
  5. ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  6. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล

7. สถานศึกษามีการใช้แหล่งเรียนรู้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างคุ้มค่า
  8. สถานศึกษามีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น
  9. สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์
1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  2. พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ
  3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดบรรยากาศ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย
  4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจและจิตสำนึก
  5. ยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง

## หลักการ แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 112) แรงจูงใจ (Motivation) มาจากศัพท์ภาษาลาติน *Movere* แปลว่า เคลื่อนที่ เมื่อมีคำว่า เคลื่อนที่จะมีสิ่งที่มีสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ

1. อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนที่ หรือกล่าวให้รัดกุมในแง่ของพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือ มีแรงผลักดันอะไรที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น
2. อะไรเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมนั้น
3. พฤติกรรมเกิดขึ้นนั้นจะคงสภาพอยู่ด้วยวิธีใด จากองค์ประกอบทั้งสามประการดังกล่าวซึ่งและมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้หลายแนวทางด้วยกัน ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2541 อ้างถึงใน รังสิมา เหลืองอ่อน, 2549, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าเป็นงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ หรืออีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือจูงใจนั้น

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Woolfolk (1995, p. 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

Vroom (1964, p. 10 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้ หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดัน เอาความสามารถของคน

ออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังงานแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1982, p. 80) กล่าวว่า มีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ แรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 19) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง
2. นอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดา ๆ ยังเป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจหรือปาฏิหาริย์ก็ได้
3. ก่อให้เกิดความเล็งและความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น ๆ เช่น นักธุรกิจที่เห็นคนอื่นประสบความสำเร็จในการกู้เงินธนาคารมาทำธุรกิจกรรมการค้า โดยนำทรัพย์สินไปค้ำประกันก็เอาอย่างเขาบ้าง ก่อให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย ถ้าไม่กล้าเสี่ยงความสำเร็จก็จะไม่เกิดขึ้น ที่กล้าเสี่ยง เพราะเขามีตัวอย่างจริงมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดปาฏิหาริย์คนธรรมดากลายเป็นเศรษฐีเงินล้าน

Steers and Porter (1979, pp. 210-212) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 203-204)

### 1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

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

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

### 2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจต่างก็มีความสัมพันธ์กันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ บางครั้งก็มีผู้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีเดียวกัน เพราะทั้งความต้องการและแรงจูงใจต่างก็เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา ทฤษฎีทั้งสองนี้พัฒนาการมาเป็นลำดับตามความคิดและความเชื่อพื้นฐานของผู้ศึกษาค้นคว้าแต่ละยุคแต่ละสมัยและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม



ของแต่ละยุคด้วย ซึ่งทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาในระยะแรกมักจะมีเชื่อในทางปรัชญาหรือเป็นนามธรรม ส่วนในระยะหลังก็มีลักษณะเป็นรูปธรรมและเป็นศาสตร์มากขึ้น สำหรับทฤษฎีที่กล่าวต่อไปจะเป็นทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ การบริหารและการจัดการของผู้บริหารมากที่สุด

### ประเภทสิ่งจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ ดังนี้ (ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา, 2552, หน้า 13)

#### 1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มี ดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive supply motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or avoid motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species maintaining motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคม แบ่งได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้ผู้นำ ถือเป็นการใฝ่อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการใฝ่อำนาจที่ไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคล ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจ ดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

สรุปได้ว่า ประเภทสิ่งจูงใจ มีทั้งทางบวกและทางลบ สิ่งจูงใจทางบวกเมื่อได้รับแล้วจะเกิดความพึงพอใจ ส่วนสิ่งจูงใจทางลบเมื่อได้รับแล้วจะเกิดความไม่พอใจไม่เต็มใจที่ได้รับ

#### องค์ประกอบแรงจูงใจ

Luthans (1985, p. 150) กล่าวว่า การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็น ตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

Pigors and Myers (1981, p. 116 อ้างถึงใน ขวัญจิรา ทองนำ, 2547, หน้า 26) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วย องค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ**

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีมากมายในที่นี้จะกล่าวเฉพาะทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจหรือการจูงใจ สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 129)

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content theories) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg
2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process theories) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal theory)
3. ทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม กล่าวถึงทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) และการปรับพฤติกรรม (Behavior theory)

## ทฤษฎีการจูงใจมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy theory)

ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Need/ Content theories of motivation)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraharm H. Maslow) (วิทยา  
 ด้านดำรงกุล, 2546, หน้า 272-273) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีในกลุ่มที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเป็น  
 พื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดอื่น ๆ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่ามนุษย์ถูกจูงใจจากรต้องการ  
 หลายอย่างที่จัดเรียงไว้เป็นลำดับขั้นจากล่างสุดไปถึงสูงสุดรวม 5 ชั้น ความต้องการในระดับล่าง  
 (Lower-order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคง และ  
 ความต้องการทางสังคม ความต้องการในระดับบน (Higher-order needs) ประกอบด้วย ความต้องการ  
 การยกย่องเชิดชู ความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จ ความต้องการแต่ละชนิดและวิธีการตอบสนอง  
 ของผู้บริหาร

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจาก  
 ความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำไปหาสูงสุด ดังนี้ (Hicks & Gullett, 1976, p. 278)

- 1 .ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน  
 ที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ  
 ทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความ  
 ความคุ้มครอง เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ  
 จากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวว่าเหว ซึ่งจะสามรถเกิดผลต่อเนื่อง  
 ไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้
4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง  
 การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเอง  
 ตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์  
 ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็น กระบวนการ  
 ที่ไม่มีที่สิ้นสุด

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 158) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. Power-order-needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ
  2. Higher-order-needs ได้แก่ ความต้องการ มีหน้ามีตาและความเคารพนับถือจากผู้อื่น
- ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการทำสำเร็จด้วยตนเอง

โดยมาสโลว์มีความเชื่อว่าองค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้ นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรในการทำงานได้นั้น เมื่อผู้บริหารเข้าใจความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจความต้องการของมนุษย์นั้น มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องการความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปก็จะตามมา แต่หากบุคคลรู้สึกว่าการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นนั้นอีก

ซึ่งความต้องการที่กล่าวมานี้สามารถแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

การแสวงหาการตอบสนองทางกายภาพนี้มนุษย์ทั่วไปจำเป็นต้องดิ้นรนเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม การแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง

ในการทำงานของบุคคลทุกองค์การปัจจัยเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนจะเป็นปัจจัยที่สามารถนำไปสู่การตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ เงินสามารถเปลี่ยนเป็นอะไรก็ได้ตามความประสงค์ ที่มนุษย์ต้องการให้เป็น Kingbury (1962 อ้างถึงใน ธัญญนิษฐ์ นาคสินธุ์, 2549, หน้า 24) กล่าวว่า อัตราเงินเดือนจะเป็นเครื่องจูงใจให้คนตัดสินใจตนเองงานราชการเป็นอาชีพหรือไปหางานที่อื่นทำ อัตราเงินเดือนยังมีผลเกี่ยวเนื่องถึงการตัดสินใจที่จะรับราชการอยู่ต่อไป

หรือไม่ด้วย และอัตราเงินเดือนยังกระทบต่อกำลังใจของข้าราชการและคุณภาพของการปฏิบัติราชการด้วย นอกจากนี้องค์การยังสามารถปรับปรุงปัจจัยในการอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมความต้องการในขั้นนี้ได้ เช่น การบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่ม การคิดเครื่องปรับอากาศ การจัดให้มีห้องอาหาร ห้องพยาบาล หรือมีบ้านพัก เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับความตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินจะเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์ เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ อาทิ อุบัติเหตุ อาชญากรรมหรือโรคติดต่อต่าง ๆ เป็นต้น ความมั่นคงในการทำงานทุกคนมีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พฤติกรรมที่จะแสดงออกมา เช่น ทำงานหนักเพื่อความมั่นคงทางด้านฐานะของตนเองและครอบครัว ในระยะยาวหรือแสวงหางานมีหลักประกันการจ้างงานในลักษณะถาวรหรือมีโบนัส เบี้ยบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าบางองค์การได้ให้ความสำคัญในขั้นนี้โดยกำหนดระเบียบหรือวินัยในการทำงานไว้เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การออกกฎให้ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงในการใช้เครื่องจักรสารเคมี หรือภาวะมลพิษ ต้องมีการใช้เครื่องป้องกันในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

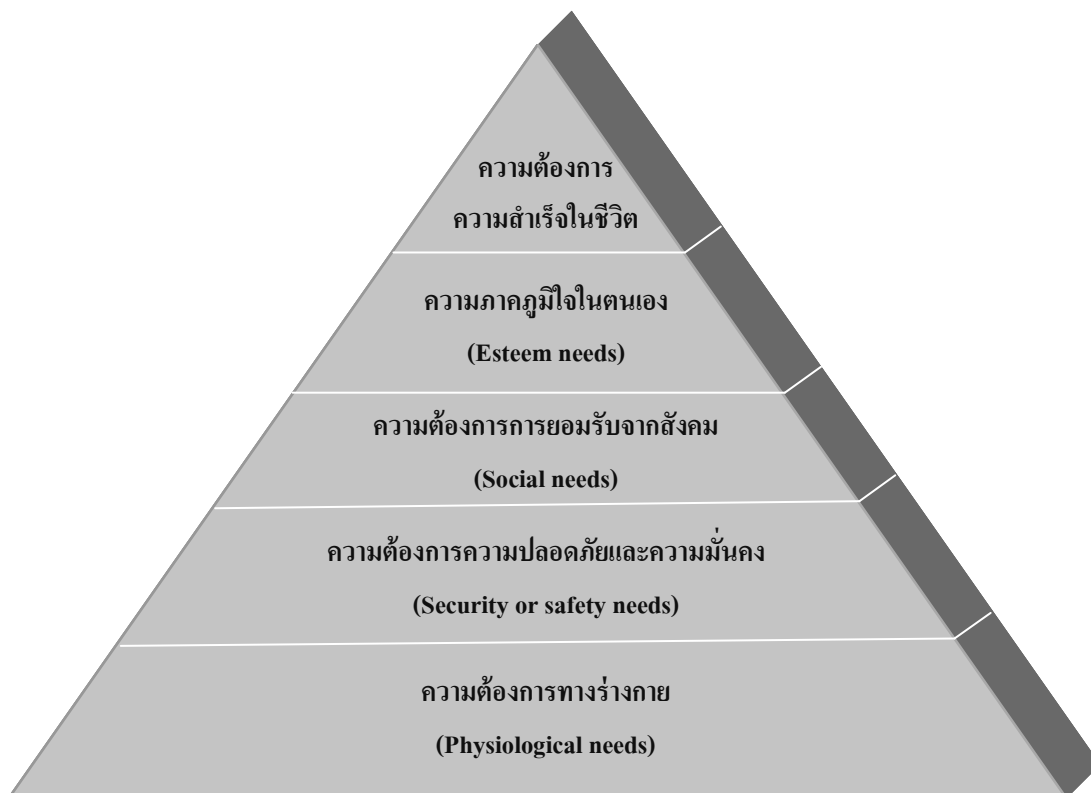
3. ความต้องการทางสังคม และความรัก (Social and love needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองใน 2 ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก ซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะเข้ามามีบทบาทเป็นความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ต้องการความรักความเอื้ออาทรน้ำใจไมตรีจากเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกกลุ่ม ความต้องการทางด้านสังคมนี้อาจเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการในขั้นนี้ได้โดยสอดแทรกให้อยู่ในกระบวนการทำงาน เช่น การพัฒนาการทำงานแบบทีม หรือการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เป็นต้น นอกจากนี้ อาจจัดให้อยู่ในรูปของกิจกรรม สันทนาการต่าง ๆ เช่น การเล่นกีฬา การจัดงานสังสรรค์ประจำปี หรือการไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือ ต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการมีฐานะที่โดดเด่น ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับการยกย่องจากสังคมจะทำให้ตระหนักถึงความมีคุณค่าในตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือ

ความต้องการในขั้นนี้ จะมีความเพียรพยายามในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของคนอื่น เช่น ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญ การให้มีอิสระในการทำงานหรือการยกย่องชมเชยให้กำลังใจต่อสาธารณะ การขอคำปรึกษาในเรื่องสำคัญ ๆ หรือ การให้ได้รับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น มาสโลว์กล่าวว่า จะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับความต้องการในขั้นนี้

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมปรารถนา (Self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเดินทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการกำหนดเป้าหมายในชีวิต คนไม่ได้ต้องการเพียงเศรษฐกิจหรือสนองความต้องการทางร่างกายอย่างเดียวเท่านั้น แต่คนต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิดภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างครบถ้วนแล้ว มาสโลว์อธิบายว่า “ความต้องการจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ เรามักจะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจบ่อย ๆ นอกจากนั้นคนเราจะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตัวเอง เช่น นักดนตรีก็ต้องการเล่นดนตรี ศิลปินต้องวาดภาพ นักกลอนต้องเขียนโคลง ฉันท์ ซึ่งถ้าได้ทำแล้วก็จะมีความสุข นั่นคือ เมื่อคนเรามีความสามารถด้านใดก็ควรทำในสิ่งนั้น ความต้องการทำในสิ่งเหล่านี้เราเรียกว่ามีความสำเร็จสมหวังในชีวิต” ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุด จะมีคนจำนวนน้อยที่สามารถได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่กล่าวมานี้สามารถแสดงลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Hicks & Gullett, 1976, p. 278)

### ทฤษฎีเออาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G theory)

Alderfer (1972) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาปรับ พบว่า ความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับขั้นและได้ย่อลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เหลือเพียง 3 อย่าง เรียกว่า ทฤษฎี ERG ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) ความคงอยู่หรือความสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นทั้งทางกายและจิตใจ อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา อุปสรรค เช่น บุคคลต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่พอเหมาะกับการดำรงชีพ ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยที่เป็นวัตถุเช่นเดียวกัน ในการทำงานในองค์กร คือ ความต้องการเงินเดือน ค่าจ้างที่เพียงพอ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานภายใต้กฎระเบียบที่มีคุณธรรม ตลอดจนการจัดให้มีระบบประกันสังคม การจัดให้มีระบบสวัสดิการ ระบบบำนาญบำนาญข้าราชการ



2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ความต้องการทางสังคมที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อน ไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมได้อย่างเปิดเผย และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม (Social animal) องค์กรจึงสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยเริ่มตั้งแต่การจัดกระบวนการสื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผย ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการได้แลกเปลี่ยนความคิด และความรู้เกี่ยวกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร ความต้องการความสัมพันธ์จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) แต่อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันและกันมากกว่าการเน้นที่ความถูกต้องในความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร การมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เช่น การจัดตั้งเป็นชมรม สมาคมวิชาชีพและได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจัดให้มีขึ้นในองค์กร

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น แนวคิดในด้านนี้สอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ด้วยการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าของบุคคลจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักคุณธรรม (Merit system) เป็นต้น ความต้องการด้านความก้าวหน้าทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนาหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิตกับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในประเด็นการได้รับความสำเร็จ (Achievement) และมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน (Responsibility)

อัลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับมาสโลว์ในแง่ที่ว่า บุคคลจะเลื่อนขั้นความต้องการที่อยู่ถัดขึ้นไป เมื่อความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองที่พอใจแล้ว แต่เขาไม่เชื่อว่า ความต้องการในขั้นหนึ่ง ๆ จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในขั้นถัดไป จึงจะเกิดขึ้น ความต้องการทุกขั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการทั้ง 3 แบบนี้สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้พร้อม ๆ กัน

#### **ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland's theory of needs)**

แมคเคลแลนด มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์ที่มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ (Needs for Achievement:

N Ach) ความต้องการความรักและผูกพัน (Needs for affiliation: N Aff) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) (McClelland, 1961, pp. 100-110)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ได้นั้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้าน N Ach เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี N Ach สูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิผล และแมคเคลแลนด์ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจไว้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (N Ach) นั่นคือ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้หรือการฝึกอบรมจนทำให้ความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้ดีขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้นมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น (McClelland, 1961, pp. 100-110)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีความคาดหวังอธิบายว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลมีกระบวนการเกิดขึ้นได้อย่างไร นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง ซึ่งจะนำมากล่าวไว้ดังต่อไปนี้

Vroom (1964, p. 10) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร เนื่องจากความคาดหวังในองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน
2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัตินั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีค่าสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปได้ว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขารู้สึกว่ามีความสำคัญและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจมากพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปในทางกลับกัน หากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลหรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งหรือว่ามีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับแต่ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมการทำงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง (Vroom, 1970, p. 18)

Lawler (1977, p. 79) กล่าวถึงความเป็นมาของทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจว่า มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมเกิดจากสาเหตุ 2 ประการรวมกัน คือ ลักษณะภายในของบุคคล กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม มิใช่เกิดจากสาเหตุใดเพียงอย่างเดียว ลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ประวัติครอบครัว ประสบการณ์ในอดีต ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เขามีทัศนคติ ความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ กัน ขณะเดียวกันภายในองค์กรก็มีสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะของผู้บริหาร ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2. พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นบุคคลแต่ละคนจะเลือกตัดสินใจเองว่า ควรแสดงออกมาอย่างไร พฤติกรรมในหน่วยงานอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ เช่น การมาทำงาน การอยู่ร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ส่วนประเภทที่สองได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับความพยายามในการทำงาน เช่น จะทำงานหนักแค่ไหน ให้ได้ผลงานเป็นอย่างไร มีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน

3. บุคคลแต่ละคนมีความปรารถนา เป้าหมาย ตลอดจนต้องการชนิดของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่แตกต่างกัน

4. บุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานในระดับดีเมื่อเขาเรียนรู้ หรือคาดหวังว่าจะเป็น โอกาสที่จะทำให้เขาได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ต้องการและจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่จะทำให้เขาได้ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่ต้องการ

Lawler (1977, p. 119) ได้สรุปว่า จากสมมติฐานที่กล่าวมาแล้วทฤษฎีความคาดหวังที่อธิบาย กระบวนการการเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance Outcome Expectancy) อธิบายได้ว่า บุคคลเมื่อได้ปฏิบัติงานไปแล้ว เขาคาดหวังว่าจะได้รับบางสิ่งบางอย่างเป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และการทำงานอย่างหนึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนได้หลายชนิดที่แตกต่างกัน

2. ความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Valency) อธิบายได้ว่า เป็นความพอใจต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะรู้สึกพึงพอใจต่อผลลัพธ์ หรือเห็นว่าผลลัพธ์แต่ละอย่างมีความสำคัญต่อตนเองมากน้อยแตกต่างกัน เช่น บางคนอาจพอใจผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนมากกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ขณะที่บางคนให้ความสำคัญต่อผลตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำงานสำเร็จ (Effort-performance expectancy) อธิบายได้ว่า เป็นความเชื่อหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าเมื่อใช้ความพยายามในการทำงานอย่างหนึ่งแล้ว ตนเองสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากน้อยแค่ไหน

หากบุคคลคาดหวังว่าถึงใช้ความพยายามแล้วแต่ไม่สามารถทำให้งานสำเร็จได้ แรงจูงใจก็จะต่ำกว่าเมื่อคาดหวังไว้ว่าหากใช้ความพยายามแล้ว จะสามารถทำให้งานสำเร็จได้

จากองค์ประกอบสามประการดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังเป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมา หลังจากผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองและคาดหวังถึงสิ่งต่าง ๆ มาก่อนแล้ว

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสามประการแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังมีค่ามากที่สุดเมื่อ

1. ความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วมีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่าง
2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นเป็นที่ต้องการหรือผู้ปฏิบัติงานเห็นว่ามีค่า
3. ความคาดหวังว่า ความพยายามของเขาสามารถทำให้งานนั้นเกิดผลสำเร็จได้

### **ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factors theory)**

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 279-280) เป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลการวิจัยของเฟรเดอริกเฮิร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เฮิร์ซเบอร์กได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบิร์กของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ แนวทางการสัมภาษณ์เป็นการจัดสถานการณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึก พึงพอใจเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน (Dissatisfied) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น
  - เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจทางด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่
    - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
    - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเริ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygien factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงานปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

เฮอรัชเบอร์เกอร์ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติ ดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติ แต่ไม่ได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้น

ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคณงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค่าจูงให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ไปประยุกต์ใช้นั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีความสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

เพศ จากการศึกษาตัวแปรเพศ พบว่า เพศมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน จะเห็นได้จากการวิจัยของ ชัช สุวรรณเบญจางค์ (2546, หน้า 69) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สังกัดวิทยาลัยครูนาฏศิลป์จันทบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิงมีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยอาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง และบงกชชรร เพิกนิล (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกวี แยมกลีบ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาकाฮาชิ โคราช (1995) จำกัด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามเพศว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2554) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงงานวิจัยของ นิภาพร ทรัพย์เรือง (2557, หน้า 51) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ

อายุ อายุเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ มนูญ เจริญศรี (2544, หน้า 49 อ้างถึงใน กาญจนา ตรีรัตน์, 2549, หน้า 35) กล่าวว่า การที่คนที่มีอายุต่างกันย่อมมีความสามารถและประสบการณ์ที่ต่างกันหลายอย่าง และเป็นที่เชื่อฟังของผู้ด้อยโอกาส อายุเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้และทัศนคติหรืออาวูโสเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้และทัศนคติ ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยของ ดาราพร วงศ์ไทยเจริญ (2549,

หน้า 61) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการชุมชน: กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันตามอายุที่แตกต่างกัน และพรวิสา บัวทอง (2557) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า โลไฟโซแอ็นซ์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน และ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และอนุชิต เข้มยืนยง (2557) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระดับการศึกษา จากการศึกษาตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันจะเห็นได้จากงานวิจัยของ ปรียานุช ทองสุก (2549, หน้า 80) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัจจัยจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่นและสอดคล้องกันกับ กาญจนา ตริรัตน์ (2549, หน้า 85) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกัน คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกวี เข้มกลีบ (2550) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ โชติการะโส (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง และปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่อาจทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ โดยใช้ทฤษฎีของ เซอร์เชเบอร์ก ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้มากมาย ซึ่งพอจะประมวลได้ดังต่อไปนี้

#### งานวิจัยในประเทศ

สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกษียณอายุก่อนกำหนด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่เกษียณอายุ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่เกษียณอายุก่อนกำหนด มีเพียงแต่เพศและระดับตำแหน่งเท่านั้นที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ โดยข้าราชการหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าข้าราชการเพศชาย และข้าราชการระดับ 8 มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าข้าราชการระดับ 6 ลงมา

นิตยา โคตรศรีเมือง (2546) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับเดียวกัน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงานของบุคลากร ประสพการณ์ใน



การทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงาน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาคที่ทำงานยาเสพติดผนวกกับงานประจำ ซึ่งเป็นกำลังส่วนใหญ่ของภาครัฐ ในการแก้ไขปัญหาเสพติดมีความต้องการปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ การสร้างแรงจูงใจจึงควรเน้นการปรับปรุงปัจจัยจูงใจด้านนี้ ให้เป็นรูปธรรมชัดเจนจึงควรเน้นการปรับปรุงปัจจัยด้านนี้ ให้เป็นรูปธรรมชัดเจนและทั่วถึง ส่วนอุปสรรคสำคัญในการทำงานยาเสพติด คือ การให้ความสำคัญกับงานประจำของต้นสังกัดมากกว่างานยาเสพติด เพราะเกี่ยวพันถึงความก้าวหน้าในชีวิตในชีวิตราชการในแต่ละสายงาน ทำให้ระยะเวลาที่รับผิดชอบยาเสพติดไม่สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ยาเสพติดได้เท่าที่ควร ทางออกของปัญหานี้ คือ การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาเสพติดให้สอดคล้องกับงานประจำ โดยยึดหลักการแก้ไขปัญหาเสพติดในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาสังคมมากกว่าการมองยาเสพติดเพียงลำพัง นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่า การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้กับข้าราชการได้ เพราะงานยาเสพติดเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม คนยังมีคุณธรรมสูงก็ยิ่งเต็มใจจะทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น

ปองจิต สร้อยแสง (2547) ได้วิจัย เรื่องแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลักของมหาวิทยาลัยบูรพาในเขตภาคตะวันออกเฉียง พบว่า แรงจูงใจของครูพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ โอกาสเจริญในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สายหยุด สมพมิตร (2550) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย จูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานสายเทคโนโลยีสารสนเทศ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินสายเทคโนโลยีสารสนเทศ เห็นว่า ปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจมีผลต่อ การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ไปในทางบวกทุกกรณี

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Chase (2001 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 44) ได้ศึกษาความแตกต่างของ การรับรู้ความสามารถของตน อายุ และเพศของ นักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในอนาคต และการอ้างสาเหตุของความ ล้มเหลว กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 289 คน พบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ ความสามารถ ของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายาม ในขณะที่นักเรียนที่มี การรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

Johnston and Bavin (1973, pp. 136-141 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษา กับ ประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งใน ประเทศออสเตรเลีย โดยใช้ แบบสอบถาม และผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน มากที่สุด คือ สภาพการ ทำงานและการนิเทศงาน

Jackson (1975, p. 7560 อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2541, หน้า 59) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมี จุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบ การรับรู้ ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัย พบว่า

ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจุดใจ อันได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ตามที่เสนอนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก คือ ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจถ้าบุคลากรในหน่วยงานใด ขององค์กร ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติก็จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรจะศึกษาถึงสภาพปัญหาและรับรู้ความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ศรีทธาในงาน จงรักภักดีต่อองค์กร และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
เทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาประชากร ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 161 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 131 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ของข้าราชการครู โรงเรียน  
เทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชาย	47	42
หญิง	114	89
รวม	161	131

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ตามแนวคิด ทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) รวมข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีระดับการพอใจมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มีระดับการพอใจมาก
ระดับ 3 หมายถึง	มีระดับการพอใจปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	มีระดับการพอใจน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	มีระดับการพอใจน้อยที่สุด

## การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ โครงสร้างคั่นเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามขึ้นมา โดยศึกษาแนวทางจากแบบสอบถามของ ผาสุก จิตนาวาสาร (2549) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานผู้ควบคุมงานนิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงและสำนวนภาษาซึ่งประกอบด้วย

- |   |  |
|---|--|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี<br>อนันต์นารี       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา<br>การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญวิษณุ<br>สมพงษ์ธรรม | คณบดี คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี                          |
| 4.3 ดร.สถาพร พฤษพิบูล                               | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาเป็นขั้นสุดท้าย

6. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 ที่มีใช้ตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) รายข้อของแบบสอบถามระหว่าง 0.20 ถึง 0.80

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนก มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ขอนหนังสือจากศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2 จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 131 ฉบับ ไปยังครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า แล้วผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

2. การจัดกระทำข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นั้น มีวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด คัดเลือก เฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

2.3 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 คำนวณ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แต่ละองค์ประกอบเพื่อ ทราบความเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คะแนน เฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วคำนวณหาค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละองค์ประกอบ เพื่อทราบความเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 โดยนำค่าเฉลี่ยนั้น ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

- |           |         |                                     |
|-----------|---------|-------------------------------------|
| 4.51-5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| 3.51-4.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก        |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย       |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานเท่านั้น ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation:  $SD$ )
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที ( $t$ -test)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม อายุ สถิติที่ใช้ คือ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อวิเคราะห์ว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันด้วยวิธีการของ LSD (Least significant difference)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ของข้าราชการครูที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จำนวนทั้งสิ้น 131 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ย                                     |
| $SD$      | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                           |
| $n$       | แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                        |
| $t$       | แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)       |
| $F$       | แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบ $F$ ( $F$ -distribution) |
| $df$      | แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)     |
| $SS$      | แทน ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of squares)             |
| $MS$      | แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean square)          |
| Sig.      | แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)          |
| *         | แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                  |

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ครั้งนี้ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

### การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปากฎดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	42	32.10
หญิง	89	67.90
รวม	131	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	41	31.30
30-50 ปี	58	44.30
มากกว่า 50 ปี	32	24.40
รวม	131	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก อายุ 30-50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.30 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และน้อยสุดอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

ตารางที่ 4 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	96	73.30
สูงกว่าปริญญาตรี	35	26.70
รวม	131	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.70

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียน  
เทพศิรินทร์ร่วมเกล้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$n = 131$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.68	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.69	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.73	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.68	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.79	ปานกลาง	5
รวม	3.88	0.72	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$n = 131$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	4.14	0.71	มาก	1
2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันตามกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ	4.07	0.66	มาก	5
3 งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน	4.10	0.62	มาก	3
4 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้	4.08	0.59	มาก	4
5 ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.96	0.73	มาก	6
6 ความสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน	3.95	0.68	มาก	7
7 ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ	3.95	0.73	มาก	8
8 ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	4.14	0.72	มาก	2
รวม	4.00	0.68	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจนตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่

ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน และท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$n = 131$		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$SD$		
1	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน	4.02	0.66	มาก	1
2	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.74	มาก	5
3	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยตำหนิ ความบกพร่องผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย	3.88	0.74	มาก	4
4	ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.91	0.65	มาก	3
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.98	0.67	มาก	2
	รวม	3.90	0.69	มาก	

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน รองลงมาได้แก่ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ที่ว่า ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $n$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$n = 131$		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$SD$		
1	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	4.10	0.68	มาก	1
2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	4.07	.068	มาก	2
3	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.70	มาก	4
4	หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน	3.99	0.76	มาก	5
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.94	0.76	มาก	6
6	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้	4.03	0.79	มาก	3
	รวม	4.00	0.73	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ที่ว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ  
ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	$n = 131$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1 ท่านมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ใน การปฏิบัติงานในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.94	0.76	มาก	5
2 ท่านทำงานด้วยความมั่นใจ โดยมีระเบียบข้อบังคับ เป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเพียงพอ	4.07	0.69	มาก	3
3 หน้าที่ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.00	0.72	มาก	4
4 งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	4.13	0.59	มาก	2
5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านไว้ให้ชัดเจน	3.92	0.66	มาก	6
6 ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอ	4.18	0.67	มาก	1
รวม	3.50	0.79	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพยายาม  
ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่าน  
มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ให้ชัดเจน ตามลำดับ



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$n = 131$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	3.37	0.89	ปานกลาง	4
2 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมชาติ	3.28	0.86	ปานกลาง	5
3 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพูนความรู้ความสามารถ	3.71	0.77	มาก	1
4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.65	0.69	มาก	3
5 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยความเป็นธรรมชาติต่อหน้าที่และตำแหน่ง	3.69	0.72	มาก	2
รวม	3.50	0.79	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพูนความรู้ความสามารถ รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยความเป็นธรรมชาติต่อหน้าที่และตำแหน่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมชาติ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยทดสอบค่าที (*t-test*) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 11-17

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย				หญิง			
	<i>n</i> = 42		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 89		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>			$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.58	มาก	1	4.05	0.40	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	0.60	มาก	4	3.90	0.49	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.70	มาก	2	4.00	0.49	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.62	มาก	3	4.10	0.45	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.76	มาก	5	3.56	0.55	มาก	5
รวม	3.89	0.50	มาก		3.93	0.37	มาก	

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศชาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศหญิง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์  
 รมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 42)</i>		<i>(n = 89)</i>			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.58	4.05	0.40	-0.21	0.84
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	0.60	3.90	0.49	1.00	0.32
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.70	4.00	0.49	-0.65	0.52
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.62	4.10	0.45	-0.81	0.42
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.76	3.56	0.55	-0.56	0.58
รวม	3.89	0.50	3.93	0.37	-0.37	0.71

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์รมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 โดยรวม จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี		ระดับ	อันดับ	30-50 ปี		ระดับ	อันดับ	มากกว่า 50 ปี		ระดับ	อันดับ
	n = 41				n = 58				n = 32			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.41	มาก	1	3.92	0.42	มาก	2	4.27	0.46	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.36	มาก	4	3.88	0.31	มาก	4	4.19	0.48	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.39	มาก	2	3.90	0.37	มาก	3	4.26	0.44	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.37	มาก	3	4.01	0.36	มาก	1	4.26	0.35	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.63	0.33	มาก	5	3.54	0.42	มาก	5	3.53	0.54	มาก	5
รวม	3.93	0.37	มาก		3.85	0.38	มาก		4.10	0.45	มาก	

จากตารางที่ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันจะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ 30-50 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุมากกว่า 50 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้าน ความรับผิดชอบ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	27.17	128	0.21		
	รวม	27.86	130			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.14	2	1.07	4.10	0.02*
	ภายในกลุ่ม	33.42	127	0.26		
	รวม	35.56	130			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.10	2	0.55	1.80	0.17
	ภายในกลุ่ม	39.08	127	0.31		
	รวม	40.18	130			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	33.51	127	0.26		
	รวม	34.11	130			
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	0.61	1.60	0.21
	ภายในกลุ่ม	49.01	127	0.38		
	รวม	50.24	130			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.20	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	22.06	127	0.17		
	รวม	22.45	130			

จากตารางที่ 14 แสดงว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า  
แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมจำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD (Least-significant different)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.89	-	0.97	0.01*
30-50 ปี	3.88	-	-	0.01*
มากกว่า 50 ปี	4.19	-	-	-

\*  $p \geq .05$

จากตารางที่ 15 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของผู้มีอายุต่ำกว่า 33-30 ปี กับมากกว่า 50 ปี และผู้มีอายุ 30-50 ปี กับมากกว่า 50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี		ระดับ	อันดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ	อันดับ
	<i>n</i> = 96				<i>n</i> = 35			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>			$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.48	มาก	3	4.02	0.41	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.53	มาก	4	3.90	0.51	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.53	มาก	2	3.90	0.62	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.50	มาก	1	3.90	0.52	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.51	0.63	มาก	5	3.63	0.59	มาก	5
รวม	3.93	0.41	มาก		3.86	0.44	มาก	

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ



ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์  
ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับ  
การศึกษา

แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 96)</i>		<i>(n = 35)</i>			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ปัจจัยงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.48	4.02	0.41	0.27	0.79
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.53	3.90	0.51	0.43	0.67
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.53	3.90	0.62	1.67	0.10
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.50	3.90	0.52	2.03	0.04
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.51	0.63	3.63	0.59	-0.98	0.33
รวม	3.93	0.41	3.86	0.44	0.81	0.42

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
เทพศิรินทร์ ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับ  
การศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และ  
รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ของข้าราชการครูที่มีเพศอายุ และระดับการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 131 คน จากกลุ่มตัวอย่างคำนวณด้วยวิธีของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หากคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน หลังจากการปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.95 การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วแบบสอบถามเก็บได้ร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งจากแบบสอบถามทั้งหมด 131 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 131 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และการทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

#### สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แก่ออกเป็นตอน ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-50 ปี และส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันตามกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน และท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ

2. แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ผู้บังคับบัญชานิยามความบกพร่องผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย และผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา

3. แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4. แรงจูงใจในปัจจุบัน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ งานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ท่านทำงานด้วยความมั่นใจ โดยมีระเบียบ ข้อบังคับเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเพียงพอ หน้าที่ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ท่านมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน

5. แรงจูงใจในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ใน ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้บุคลากรได้ ศึกษาคูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพูนความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งาน โดยความเป็นธรรมต่อหน้าที่และตำแหน่ง ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน และงานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้ามีเพศที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านในปัจจุบันแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้ามีอายุที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับกายอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ อายุมากกว่า 50 ปี และอายุ 30-50 ปี มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับอายุมากกว่า 50 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

3. ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้ามีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า มีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการครูทุกระดับ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ การมอบหมายงานให้ข้าราชการครูปฏิบัตินั้น ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนโยบายพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน และสร้างทัศนคติของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ให้คิดบวก คือ การรับราชการเป็นการทำงานเพื่อประเทศชาติในด้านการศึกษา ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี การทำงานในระบบราชการมีเวลาการทำงานที่แน่นอน ทำให้ข้าราชการมีเวลาในการทำประโยชน์ต่อสังคม ครอบครัว และตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1995, pp. 113-115) ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจทางด้านบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ รู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงาน งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ สอดคล้องกับผลการวิจัย เฉลิม สุขเจริญ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี พอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัย ชัยทัศน์ นุรณุปกรณ์ (2549, หน้า ๖) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ทัศนากรณ์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก แบ่งเป็น 10 ด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ สอดคล้องกับผลการวิจัย กันธร กุลบุตรดี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานเสมอ ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับผลการวิจัย ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์ (2552, หน้า 99-100) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับผลการวิจัย วิชาญ ปิตสายะ (2549, หน้า 43-61) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในเขตอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนในเขตอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ และท่านพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัย อุดุทธ์ ทองจำรูญ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง คือ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนินการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ สอดคล้องกับผลการวิจัย สรยา มหากณานนท์ (2551, หน้า 42-77) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฉัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์ (2552 อ้างถึงใน

ชาญเดช วีระกุล, 2551) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่า บุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และท่านทำงานด้วยความมั่นใจ โดยมีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัย จีรพรรณ ศิริบุญ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ท่านในการทำงาน ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ธารวรรณ พลหาญ (2543, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลตามเป้าหมายและทันเวลารวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ส่วนแล้วแต่มีความต้องการมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ชลิต पालเดชพงศ์ (2548, หน้า 65-91) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานสนับสนุนให้ บุคลากร ได้ าศึกษา งาน อบรม สัมมนา เพื่อพูนความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยความเป็นธรรม ต่อหน้าที่และตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก คือ มีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ได้รับผิดชอบงานที่ยาก สำคัญ และมากขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในการงานจากความสามารถของตนเอง ได้รับการสนับสนุนใน

การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน สอดคล้องกับ ผลการวิจัย ปัญญา จันรอด (2548, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้ การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหาร จะต้องเสนอความต้องการให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะ ต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบัน ที่ทุกคนยังคิดติดค่านิยมอยู่ และสอดคล้องกับผลการวิจัย สุรชาติ บุญเลิศ (2552) เรื่องแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก พบว่า พนักงานและ ลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยตัวแปรที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการศึกษาความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน เทพศิรินทร์ ร่มเกล้า พบว่า

ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ครูทุกคนต้องพัฒนาองค์ประกอบ ของการจัดการเรียนการสอน โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทุกคนต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของ ตนเองจากองค์ประกอบต่าง ๆ ครูทุกคนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทาง ในการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ครูทุกคนต้องยึดปฏิบัติ สอดคล้องกับ ผลการวิจัย นิภาพร ทรัพย์เรือง (2557, หน้า 51) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาใน จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการได้รับ ความยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มากกว่าครูเพศหญิง สอดคล้องกับผลการวิจัย หนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 61) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่าย กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัย พัทธณีย์ ศรีวิชัย (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน



กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ พรวิสา บัวทอง (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไลฟ์ไซเอนซ์ จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ชนส์ถันท์ อิศระเหนือทรัพย์ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของพนักงานขาย อสังหาริมทรัพย์ ส่วนด้านก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กวี เข้มกล้า (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด สอดคล้องกับการวิจัย ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัย ชานี แสงจันทร์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษามูลนิธิ สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการวิจัย ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริดาพร บุญเพ็ง (2549) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทคดิ่ง จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทคดิ่ง จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัย กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัย ชานี แสงจันทร์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองกรณีศึกษามูลนิธิ สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหาร โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรยอมรับความสามารถและศักยภาพของข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรให้การยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า และเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดในเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาควรแนะนำวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาดดังกล่าวแทนการตำหนิ เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความภาคภูมิใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูเพิ่มขึ้น

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหาร โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ไว้ให้ชัดเจน

5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยก้ำกัของเฮอร์ชเบอร์ก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2

3. ควรศึกษาปัญหาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2541). *การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการบริหาร โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กวี เข้มกลีบ. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ตีร์รัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ตีร์รัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปึก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จันทร์ณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิรวรรณ ตีร์บุญ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

- ชนัสถ์นันท์ อิศระเหนือทรัพย์. (2554). *แรงจูงใจของพนักงานขายอสังหาริมทรัพย์*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลิต ปาลเดชพงศ์. (2548). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ซัช สุวรรณเบญจรงค์. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สังกัดวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยทัศน์ บูรณุปกรณ์. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในบริษัททัศนารณ์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา.
- ชาญเดช วีระกุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชัย วงศ์สกุลกษณ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตกรเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดารารพร วงศ์ไทยเจริญ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุมชน: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธราวรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจใ้ไปการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชญญ์ณิตย์ นาคสินธุ์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลตราด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานี แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดที่ทำกรปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นรา สมประสงค์. (2536). *ความพึงพอใจในงานและการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิตยา โคตรศรีเมือง. (2546). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร ทรัพย์เรือง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตากร สุขะกาตี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนลัดทึบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญญัติ แสงดี. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดาพร บุญเพ็ญ. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทคดิง จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปริญานุก ทองสุก. (2549). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปองจิต สร้อยแสง. (2547). *แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลักของมหาวิทยาลัยบูรพา ในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผาสุก จิตนาวสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ แจ่มพงษ์. (2546). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับ งานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรวิสา บัวทอง. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เมก้า ไทฟ์ไซแอนซ์ จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

- พชณีย์ ศรีวิชัย. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทเอกชน แห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. ชลบุรี: มนตรี.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูผู้ช่วย โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). *ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาญ ปิตสายะ. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในเขตอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ดำดำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสซิเอท. เอนจิเนียริง (1964) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและ  
ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน  
โรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สายหยุด สมมิตร. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของ  
พนักงานสายเทคโนโลยีสารสนเทศ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนคร.
- สุรชาติ บุญเลิศ. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลเมือง  
นครนายก*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวกุล ไตรรัตน์ผลาดล. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการกระทรวง  
แรงงาน และสวัสดิการสังคมที่เกษียณอายุก่อนกำหนด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวง  
ชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*.  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลย์ ทองจรรยา. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่  
อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
สุรนารี.
- อนุชิต เข้มยืนยง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร  
เมืองตราด จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free press.



- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Hicks, H. G., & Gullett, C. R. (1976). *The management of organization* (3<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior structure, process* (6<sup>th</sup> ed.). Plano, TX: Business Publication.
- Lawler, E. E. (1977). *Pay and organizational effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1985). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey & Son.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation*. New York: John Willey & Son.
- Woolfolk, A. (1995). *Educational psychology* (6<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๖๒๑.๘/ ว. ๕๔๔

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย

๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
 ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม  
 ต่อไปนี้

นางสาวสายไหม เอื้อเพื่อ รหัส ๕๖๕๕๐๓๑๒

งานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

โดยมี ดร.สมุท ขำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว  
 เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
 ของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ภารดี อนันต์นาวิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๖๒๑.๘/ ว. ๕๔๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์  
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวสายไหม เอื้อเพื่อ รหัส ๕๖๕๕๐๓๑๒**

งานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

โดยมี ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

ภารดี อนันต์นำวี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๖๒๑.๘/ ว. ๕๔๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง  
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสายไหม เอื้อเพื่อ รหัส ๕๖๕๕๐๓๑๒

งานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

โดยมี ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ภารดี อนันต์นำวี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือการวิจัย

### แบบสอบถาม

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

.....  
คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ  1 ชาย  2 หญิง
2. อายุ  1 ต่ำกว่า 30 ปี  2 30-50 ปี  
 3 มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา  1 ปริญญาตรี  2 สูงกว่าปริญญาตรี

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย V ในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงและสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

5 หมายถึง ระดับความพอใจ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพอใจ มาก

3 หมายถึง ระดับความพอใจ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพอใจ น้อย

1 หมายถึง ระดับความพอใจ น้อยที่สุด



ข้อ	แรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน	ระดับความพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันตามกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ					
3.	งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน					
4.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้					
5.	ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
6.	ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน					
7.	ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ					
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
9.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน					
10.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา					
11.	ผู้บังคับบัญชานิยามค่าหิ ความบกพร่องผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย					
12.	ผู้มาติดต่องานเห็นความสำคัญและชื่นชมงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					

ข้อ	แรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน	ระดับความพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
14.	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
15.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ					
16.	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม					
17.	หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน					
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
19.	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>						
20.	ท่านมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจได้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
21.	ท่านทำงานด้วยความมั่นใจ โดยมีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเพียงพอ					
22.	หน้าที่ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
23.	งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
24.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน					
25.	ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
26.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน					
27.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพอใจ				
		5	4	3	2	1
28.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาคุณ อบรม สัมมนา เพื่อพูนความรู้ความสามารถ					
29.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
30.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยความเป็นธรรมต่อ หน้าที่และตำแหน่ง					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

**ภาคผนวก ค**

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
	(R)	(D)		(R)	(D)
1.	0.72	0.94	16.	0.57	0.94
2.	0.77	0.94	17.	0.44	0.95
3.	0.57	0.94	18.	0.79	0.94
4.	0.47	0.95	19.	0.73	0.94
5.	0.29	0.95	20.	0.62	0.94
6.	0.54	0.95	21.	0.67	0.94
7.	0.57	0.95	22.	0.65	0.94
8.	0.60	0.94	23.	0.26	0.95
9.	0.40	0.95	24.	0.54	0.94
10.	0.56	0.94	25.	0.64	0.94
11.	0.71	0.94	26.	0.47	0.95
12.	0.75	0.94	27.	0.61	0.94
13.	0.63	0.94	28.	0.60	0.94
14.	0.72	0.94	29.	0.58	0.94
15.	0.61	0.94	30.	0.56	0.94

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95