

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ภัทรดา จำนงประโคน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ภัทรดา จำนงประ โคน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นำวี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นำวี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่.....12.....เดือน.....กรกฎาคม.....พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำ งานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม กรรมการสอบ งานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์เล่มนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นอกจากนี้ยังได้รับ ความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนทุกคนของผู้วิจัย ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจในการศึกษาในครั้งนี้ คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่อง ตอบแทนพระคุณบิดา มารดา และครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่มีส่วนให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือจนได้ความสำเร็จ ในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

ภัทรดา จำนงประโคน

57990017: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ การปฏิบัติงานของครู

ภัทรดา จำนงประโคน: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (JOB MOTIVATION
OF TEACHERS IN WANGBURAPA GROUP, SRAKAEO PROVINCE UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7) คณะกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวิ, กศ.ด. 128 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่ม
สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และ
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและ
ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัด
สระแก้ว ปีการศึกษา 2560 จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง (IOC) .67-1.00 และค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(SD) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way
ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significance difference)
ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัด
สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัย
จูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ
พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

57990017: MAJOR: MASTER OF EDUCATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION/ TEACHER JOB

PATRADA CHUMNONGPRAKHON: JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN WANGBURAPA GROUP, SRAKAEO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7. ADVISOR: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 128 P. 2018.

The purpose of this research were to study and compare job motivation of teachers in Wangburapa group, Srakaeo province under the Secondary Educational Service Area Office 7. The sample consisted of 195 teachers in Wangburapa group, Srakaeo province in the 2016 academic year. The data collection instrument used in this research was a 5 rating scale questionnaire with the Index of item-objective congruence was between .67-1.00 and the reliability was .89. The statistics including Mean, Standard Deviation, t-tast for Independent samples and One-way ANOVA least significant difference (LSD) test were used to analyze the collected data.

The result of the research were as follows:

1. Job motivation of teachers in Wangburapa group, Srakaeo province under the Secondary Educational Service Area Office 7 as a whole was rated at a high level. When considering each factor, the research found that teacher's reported' high in motivation factors and reported moderate in hygiene factors.

2. The comparison of job motivation of teachers in Wangburapa group, Srakaeo province under the secondary educational service area office 7 shows that teachers with different gender rated motivation factors differently at .05 level. When considering each aspect, this study found that responsibility and advancement in job showed a statistical significant difference at .05 level. Hygiene factors was not significant difference. In addition Teachers with different working experience reported their job motivation and achievement differently at .05 level. Hygiene factors was again showed no significant difference. Finally, the job motivation of teachers with different school size showed no significant difference in every factor.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's two factors theory)	35
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	128

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความจำเป็นของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎี E.R.G. ของแอลเคอร์เฟอร์.....	30
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	52
3 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน.....	59
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้าน.....	60
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล.....	61
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	62
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	63
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	64
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	65

11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	66
----	---	----

สารบัญดาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	67
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	68
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน.....	69
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน.....	70
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ.....	71
17	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ.....	72
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ.....	73
19	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ.....	74

20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	75
----	---	----

สารบัญดาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	77
22	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยรวม.....	78
23	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกประสบการณ์การทำงาน ด้านความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคล.....	79
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	80
25	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	81
26	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม.....	83
27	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ปีจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา.....	84

28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	85
----	--	----

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	87
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	88
31	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	90
32	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	127

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงงูใจ.....	22
3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	27
4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์กและคณະ.....	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมุ่งพัฒนาประเทศเพื่อยกระดับให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (2560, หน้า 63) ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับกันว่า คนเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จและยั่งยืนขององค์กรและประชาสังคมนั้น ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อเป็นต้นทุนสำคัญ ผู้การพัฒนาที่ยั่งยืน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 1) หากมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็น ระบบและการจัดการที่ตีรวมทั้งมีปริมาณคนเพียงพอต่อหน้าที่และความต้องการขององค์กร โอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปได้มาก ซึ่งการทำงานในองค์กรมีความสำคัญต่อมนุษย์ มากขึ้นจนเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ องค์กรที่จัดมานั้น เป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นด้วยการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ต่างกันออกไป แต่ในการบริหารองค์กรนั้นมิจมุ่งหมายอยู่ที่การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ (Steers, 1991 อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพรหมณ์, 2546, หน้า 2)

การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์กรด้วยความเต็มใจได้เมื่อบุคคลนั้นได้รับการ ตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนา ชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง เขาก็จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร การเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นสามารถทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้ฝึกฝนพอใจใน การทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรแล้วประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูงไปด้วย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตนและจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและการทำงานของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน ขณะเดียวกันองค์กร มีหน้าที่ในการรักษาดูแลรักษาบุคลากรเหล่านั้นกลับโดยพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากร ให้มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในการทำงานเพราะองค์กรและบุคลากรต้องมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของสมาชิกได้เขาก็จะลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานที่อื่น หรือหากตัดสินใจทำงาน ที่เดิม ก็จะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรน้อยลงซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและ ประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งจะส่งผลเสียอย่างมากต่อองค์กร (นันทนา ผ่องเกศชัย, 2544, หน้า 1)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และจำเป็นต่อการบริหาร
 ทิศทางปัญหา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำเลือกที่จะทุ่มเทการทำงานให้สำเร็จ
 บุคคลที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจ
 และไม่มีส่วนในการสร้างองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบต่ออย่างมากกับ
 ผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างแนบแน่น
 หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานต้องทำความเข้าใจถึง
 ความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของ
 บุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายของ
 องค์กร งานด้านบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้าง
 แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555,
 หน้า 215) การเสริมสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร
 เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) มีความรู้สึก มีความต้องการและ
 ไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น หากผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดในตัวผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะมี
 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด ดังนั้น
 วิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานผู้นำขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ควรมีระบบที่เน้น
 คุณธรรม เช่น การจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเป็นที่ยอมรับและเข้าใจอย่างชัดเจน
 เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม
 ขององค์กรที่ปลอดภัย น่าอยู่สำหรับผู้ตาม เป็นการสร้างความมั่นคงทางกาย นอกจากนี้ผู้นำควร
 ตระหนักว่าความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่าและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชมใน
 องค์กรเป็นการสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ผู้ตามได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง
 ทุกระดับ ควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครุมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี
 หรือสูง แสดงว่าครุมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 อยากจะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน
 อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลายาวนานก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ในทางกลับกัน ถ้าครุในสถานศึกษา
 อยู่ในสภาพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าครุเสียกำลังใจ มีความรู้สึกกระแวง
 ไม่เชื่อถือกันและกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น (สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 300)

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ
 การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลอันนำไปสู่ความสำเร็จของ
 ผลงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ทฤษฎีจูงใจที่มีลักษณะสอดคล้องและได้รับการยอมรับคือ
 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, pp. 113-115)

ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจขณะเดียวกันองค์ประกอบที่สามารถนำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน มีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อแท้ไม่ยอมทำงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญซึ่งช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งหากครูได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร ปัญหาอื่น ๆ รวมทั้งการโยกย้ายของครูจะมีอัตราลดลง อันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้วแบ่งออกเป็น 2 สหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตวังบูรพา และสหวิทยาเขตปิ่นมาลา โดยสหวิทยาเขตวังบูรพาประกอบด้วยโรงเรียน 7 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 นี้ ประกอบด้วยครู 397 คน และนักเรียน 8,381 คน ซึ่งเป็นจังหวัดชายแดนกัมพูชา ทำให้มีปัญหาด้านความปลอดภัยและมีปัญหาด้านการโยกย้ายของข้าราชการครูอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เมื่อบรรจุเป็นข้าราชการครบกำหนดระยะเวลาครูส่วนใหญ่ได้เขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ส่งผลให้โรงเรียนประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร อันเป็นเหตุให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง และในระหว่างรอครูผู้สอนมาบรรจุทำให้ต้องมีการจัดสอนแทน ซึ่งครูผู้สอนไม่ได้มีความรู้ที่ตรงเนื้อหาวิชาที่สอนแทน ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถรับความรู้ได้อย่างเต็มที่และขาดความต่อเนื่องในเนื้อหาวิชา อีกทั้งปัญหาครูที่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ เช่น ครูผู้ช่วย พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้างที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานอาจเป็นสาเหตุสำคัญของคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งครูยังมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน หากขาดบุคลากรแล้วทำให้ครูต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงานที่มาก ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2560)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ว่าอยู่ในระดับใด แรงจูงใจใดที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรับปรุงแผนการบริหารงานและพัฒนาครูของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ให้ตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

คำถามในการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

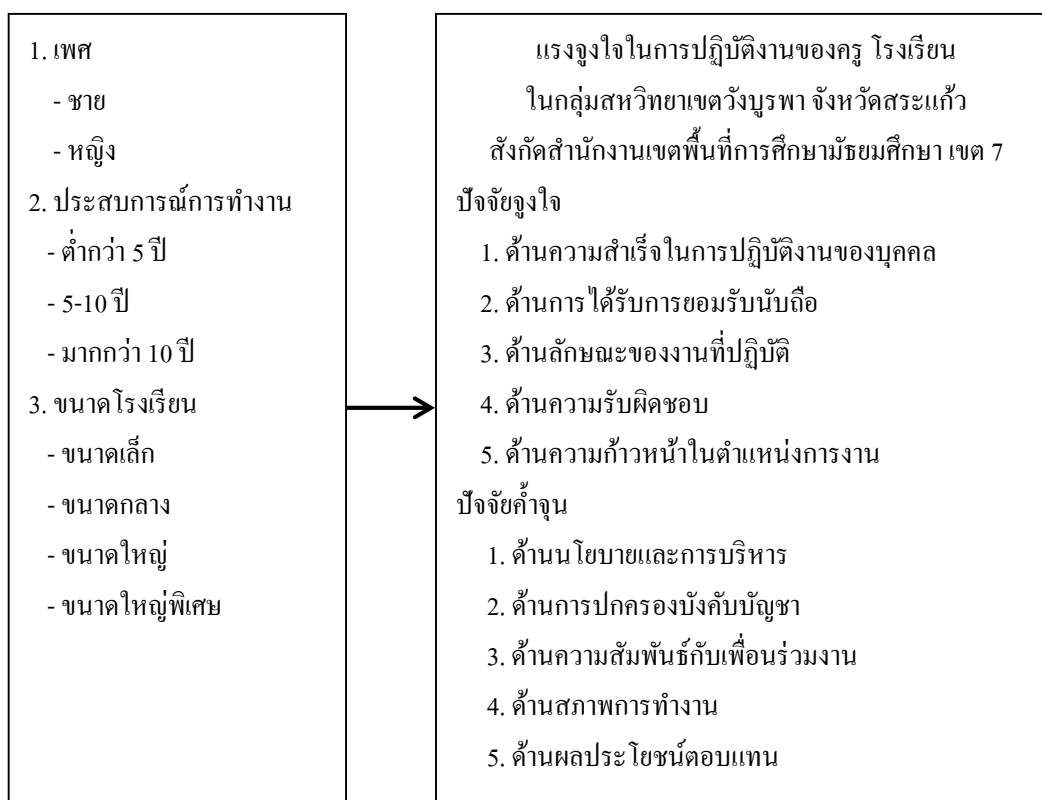
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อวางแผนทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยจูงใจ ศึกษา 5 ด้าน คือ
 - 1.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล
 - 1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

- 1.2 ปัจจัยค้ำจุน ศึกษา 5 ด้าน คือ
 - 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน
 - 1.2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 397 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2560 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรอิสระ
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง
 - 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.1.2.2 5-10 ปี
 - 3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.1.3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

3.2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

3.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าเจริญหน้า

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน

3.2.2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ชักนำไปสู่บุคคลแสดงพฤติกรรม
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนต้องการ โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยทำให้เกิด
แรงจูงใจซึ่งเรียกว่า สิ่งจูงใจ มี 2 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจ
ให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้ครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถ
ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จัก

ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จของเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง แต่ผู้เดียว

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากครูไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างเพียงพอแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงาน องค์กร การติดต่อ การสื่อสารภายในองค์กร

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน

1.2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

3. เพศ หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันตอบแบบสอบถาม โดยระยะเวลา 6 เดือนนับเป็น 1 ปี แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนน้อยกว่า 5 ปี

4.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนตั้งแต่ 5-10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนมากกว่า 10 ปี

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งระดับขนาดโรงเรียนโดยใช้จำนวนของนักเรียนในโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แบ่งได้ 4 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 500-1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1,500-2,499 คนขึ้นไป

5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

6. ครู คือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

7. กลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา คือ กลุ่มของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา การติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการกลุ่มอย่างอิสระ เป็นการตอบสนองต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาประกอบด้วย 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนสระแก้ว โรงเรียนท่าเกษม โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม โรงเรียนวังน้ำเย็นพิทยาคม โรงเรียนวังหลังพิทยาคม โรงเรียนวังสมบูรณ์พิทยาคม และโรงเรียนวังไพรพิทยาคม

8. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาซึ่งจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย 3 จังหวัด คือ จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อให้ การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารเกี่ยวและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับหัวข้อการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก และคณะ

(Herzberg et al.)

4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (2560) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัด สระแก้ว

ที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 คือ เลขที่ 60 หมู่ 14 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25230 หมายเลขโทรศัพท์ 037-210543, 037-210544 โทรสาร 037-210541 เว็บไซต์ <http://www.spm7.go.th> มีอาคาร สำนักงาน จำนวน 1 หลัง มีสถานศึกษาในสังกัด 3 จังหวัด จำนวน 44 โรงเรียน ซึ่งสหวิทยาเขต วังบูรพา จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสระแก้ว โรงเรียนท่าเกษม โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม โรงเรียนวังน้ำเย็นพิทยาคม โรงเรียนวังหลังพิทยาคม โรงเรียนวังสมบูรณ์พิทยาคม โรงเรียน วังไพรพิทยาคม

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ความเป็นไทยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและสมรรถนะตามวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ค่านิยมองค์กร สพม. 7

ส = ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

พ = พัฒนาองค์กรสู่มาตรฐานสากล

ม = มุ่งมั่นพัฒนาสู่เป้าหมายความสำเร็จ “ครูคุณธรรม นักเรียนคุณภาพ”

7 คุณลักษณะ = ซื่อสัตย์ โปร่งใส ยิ้มไหว้ ทักทาย ให้เกียรติ บริการฉับไว จิตใจงดงาม

วัฒนธรรมองค์กร

ใส่ใจบริการ ยึดมั่นคุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์องค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่เป้าหมาย”

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาหรือศาสตร์พระราชามาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.2 ปลูกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคีสามานฉันท์สันติวิธี ต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

- 1.3 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง
 2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
 - 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
 - 2.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรค อุตุนิยม ภัยจากไซเบอร์ ฯลฯ
 3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
 - 3.1 เขตระเบียบเศรษฐกิจ
 - 3.2 เขตพื้นที่ชายแดน
 - 3.3 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน**
1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม
 - 1.1 ปรับปรุงหลักสูตรในระดับปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนชุมชนท้องถิ่นและสังคม
 - 1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา
 - 1.3 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มศักยภาพ
 2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
 - 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน
 - 2.2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active learning) เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
 - 2.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 ปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์

2.5 สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีนวัตกรรมและ สิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2.6 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญเช่นทวิศึกษา (Dual education) หลักสูตรระยะสั้น

2.7 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ให้เต็มศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

2.8 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบ อาชีพอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.1 ยกระดับผลประเมินระดับชาติตาม โครงการ PISA (Programme for international student assessment)

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็มศึกษา (Science technology engineering and mathematics education: STEM education)

4. ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.1 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผล โดยเน้นให้มีวิจัยในชั้นเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพใน รูปแบบที่หลากหลาย เช่น

1.1 TEPE online (Teachers and education personnel enhancement based on mission and functional area as majors)

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)

1.3 การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active learning)

1.4 การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลังการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งการประเมินและ การพัฒนา

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ
ในการทำงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมการเข้าถึงบริการ
ทางการศึกษา**

1. เพื่อโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทาง
การศึกษาอย่างทั่วถึงมี คุณภาพและเสมอภาค

1.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริม
ความประพฤตินักเรียน ระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ประสานงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาสที่
ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์ เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่มีเลขบัตรประจำตัว
ประชาชน เป็นต้น

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) การพัฒนา
คุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม**

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและ
น้อมนำแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้
แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการจัดการศึกษา**

1. พัฒนาระบบพัฒนาจัดการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 พัฒนาระบบการวางแผนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามตรวจสอบ
และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- 1.2 พัฒนาระบบงานงบประมาณการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้
- 1.4 สร้างความเข้มแข็ง ระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ เช่น โรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (ICU) โรงเรียนประชารัฐ (ดีใกล้บ้าน) โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนห้องเรียนกีฬา โรงเรียนมาตรฐานสากล
- 1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
- 1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาและองค์กรบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์
2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน Area based management รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ Clusters เป็นต้น
 - 2.2 เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการภาค
 - 2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา รูปแบบเครือข่าย เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน เป็นต้น
 - 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.1 ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการชุมชนสังคมและสาธารณชนให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีที่หลากหลาย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งคำว่าแรงจูงใจ มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คือ “Motere” แปลความหมายได้ว่า เจื่อนใจหรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึง เจื่อนใจหรือสถานะที่ไม่ทำให้เกิด พฤติกรรมหรือ

ที่ไปยังยังพฤติกรรมหรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมากในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 13) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ

สมใจ ลักษณะ (2548, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคนวันไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) กล่าวว่า แรงจูงใจ หรือ “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่าการเคลื่อนไหว (To move) นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอก ที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าขาดแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาในทิศทางที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

เสาวลักษณ์ ฌ รังสี (2556, หน้า 18) สรุปว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, หน้า 15) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้น มีความพยายาม หรือเป็นสิ่งที่ชี้แนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความสามารถคิดริเริ่ม หรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป่าหมายของตนจนสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ หรือช่วยสนับสนุน รักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ ฮิค (Hicks, 1967, p. 234) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การชักนำให้บุคคลแต่ละบุคคล หรือ กลุ่มคนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ผู้จูงใจปรารถนา

นอตซ์ (Knoot, 1980, p. 634) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่ง ที่ต้องการ หรือเพื่อให้ได้เป่าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะ ได้ผลลัพธ์ออกมา วรูม (Vroom, 1995, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุม หรือ ครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organism) โดยไม่เป็นโอกาสให้ทางเลือก อื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนอง ความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p. 132) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมัน (Direction) และความทนฝิ่งแน่น (Persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎีด้านแรงจูงใจ ทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจ เป็นสาเหตุหลัก

จากความหมายข้างต้น แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดัน ชักนำให้บุคคลแสดง พฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป่าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนต้องการ โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัย ทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งเรียกว่า สิ่งจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เนื่องจาก ผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะสามารถจัดบรรยากาศ องค์กรให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจ ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งจันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 35) แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป่าหมาย เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทา หรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิวกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็น

ความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นวาระ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับปฐมภูมิ (Primary drive) เป็นแรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นภายในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนมีไม่เท่ากัน เช่น ความรู้สึกหิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออาการง่วงเหงา

1.1.2 แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) เป็นแรงขับภายนอกในร่างกาย ได้แก่ แรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม เช่น อยากเป็นกรรมการ ตุลาการ อยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากแรงขับภายนอกทั้งสิ้น แต่ละคนจะมีความต้องการ ความสนใจและแรงกระตุ้นที่มาน้อยแตกต่างกันและมีได้ทั้งทางลบและทางบวก

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความรู้สึกกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากปัจจัยที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมแบบนี้จะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการอ่านหนังสือ เป็นต้น

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological factor) คือความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการเหมือนกันหมด เพราะถ้าขาดมนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้

2. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning factor) ในชีวิตจริงมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลได้ และในหลาย ๆ ครั้งสิ่งแวดล้อมมีผลอย่างยิ่งในการกำหนดเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลดังนั้น มนุษย์จึงต้องการศึกษาเพื่อความเข้าใจในเรื่องแรงจูงใจ ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบในด้านกายภาพ

3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive factor) ความคิดทำให้เกิดความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ดังนั้น องค์ประกอบด้านนี้จึงมีผลต่อการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 132-133) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการดังนี้

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไปในหน่วยงานหรือสถานการณการทำงานและเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom, 1970) ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ

1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล คนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้น มักจะตั้งใจในงานมาก เป็นแรงจูงใจภายใน แม้จะมีสิ่งอื่นมาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการณการทำงาน บุคคลนั้นก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือแม้แต่ เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-image) เช่น ตนเองคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถ ทำงานไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ก็มักจะไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงานมากนักเพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คืองานที่ทำออกมาไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ในลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ต่อตนเองได้ คือต้องพยายามให้ความสำคัญต่อบุคคลนั้นและพยายามกระตุ้นให้รู้ว่าทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อประสบความสำเร็จและสนองความอยากของคนแต่ละคน ทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ทฤษฎีของมาสโลว์

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) ความสำคัญในการทำงานประกอบด้วยตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้นๆต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการ หรือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ธรรมชาติขององค์กร หรือสภาพต่าง ๆ ในการทำงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งกระบวนการทำงานและผลที่ออกมาจะทำให้งานที่ทำออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดีตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะ

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ (Organizational action) ได้แก่ ระบบ หรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์การ ต่อกระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ มีหลายลักษณะตามการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา โดย จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 203) ได้แบ่งไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำให้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งกระตุ้นใด ๆ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เป็นความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่เกิดก็คือ ความสบายใจและความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งซึ่งความต้องการชนิดนี้จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง เป็นความต้องการความอยากได้ ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ดี

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติ หรือ เจตคติ (Attitude) เป็นความรู้สึนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 290) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมอง

เชื่อว่าบุคคลจะถูกตรึงใจด้วยปัจจัยภายใน สภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลอาจรำลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงพอเพื่อจะรักษา งานไว้เท่านั้น นอกจากนี้นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused motive) คือ แรงจูงใจที่ถูกกระตุ้นให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมออกมาทันทีทันใด และแรงจูงใจสะสม (Motivational disposition หรือ Latent motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่แสดงออกมาทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมรอการแสดงออกมาเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้า ภายในตัวของบุคคลผู้นั้น ด้วยมองเห็นคุณค่าในการกระทำนั้นนั้นหรือสนใจในสิ่งนั้นจากจิตใจจาก ความชอบของตัวเองและการกระทำต่างๆที่กล่าวมานี้มิได้ถูกบังคับให้กระทำหรือถูกจูงใจให้กระทำ และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจาก สิ่งเร้าภายนอกหรือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่นอกตัวบุคคล หรือจากสิ่งแวดล้อมภายนอกให้คนต้องกระทำเพื่อจะได้ บางสิ่งบางอย่างตอบแทนเช่น ได้รางวัลถ้าทำดีหรือถูกลงโทษถ้าทำผิดต้องขยันเพื่อเงินเดือนขึ้น

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการ ที่เป็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิวกระหาย และแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่อง มาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

นอกจากแรงจูงใจทางสังคมนักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจตามรูปแบบ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะ กระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายามฟันฝ่าอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลวไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงมักจะตั้งระดับความหวังไว้สูงและมักจะมีแผนการ และความพยายามมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอก เห็นใจผู้อื่น เมตตากรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพวา อาศัยได้และรู้จักฟังพวาผู้อื่น เป็นต้น

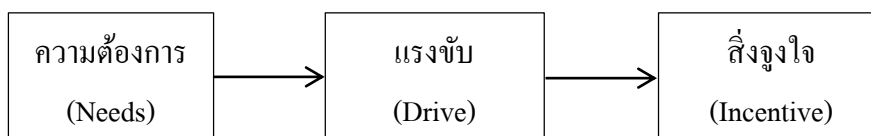
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้ม ขี้แค้นแค้น แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่ฟังพวาใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ไวเทน (Weiten, 1997, p. 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านร่างกาย (Biologic motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการการนอนหลับและพักผ่อนความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว เป็นต้น และแรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการความสนใจของผู้อื่น ความต้องการมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกได้เป็น แรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจจากสิ่งภายนอกมากระตุ้นให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรม เช่น ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการอาหาร เป็นต้น และแรงจูงใจภายใน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการมีความสุข สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ต้องการอำนาจ เป็นต้น

กระบวนการจูงใจ

ลูธันส์ (Luthans, 1980, p. 150) กล่าวว่า การจูงใจมีกระบวนการ โดยเริ่มมาจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดการกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ (Luthans, 1980, p. 150)

1. ความต้องการ (Needs) หมายถึง ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของสิ่งมีชีวิต อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ร่างกายหรือจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอดหรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อนก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

2. แรงขับ (Drive) หมายถึง เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขาดหายไป ตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย พลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้ เช่น ความต้องการน้ำ และอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิวกระหาย

3. สิ่งจูงใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) หมายถึง สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้นความต้องการและแรงผลักดันจะลดน้อยลงจนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหารและการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อนก็คือสิ่งจูงใจ จุดสุดท้ายของกระบวนการการจูงใจคือ เป้าหมายที่ใช้ในกระบวนการจูงใจหมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่ได้บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 11-12) ได้สรุปถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ 6 ประการคือ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับบุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) หมายถึง รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดันรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี จากที่กล่าวมา ทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงาน และความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและ เป้าหมายของงานนอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งยังเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่น ทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดี เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

5. การจงใจคนในการทำงาน

เป็นที่ชัดเจนแล้วว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจให้คนทำงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ แต่ในสภาพปกติงานต่าง ๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทายหรือจูงใจคนมากนัก แต่อย่างไรก็ดี งานเหล่านั้นก็ยังคงจำเป็นต้องมีการทำให้เสร็จสิ้น ไปด้วยดี ดังนั้นการจูงใจคนงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำ เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหายั่งยืนได้

งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจก็คือ การพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนต่อคนงาน ตามที่คนงานต้องการอยู่เป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวบุคคล ในขั้นแรกผู้บริหารจะต้องพยายามประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายส่วนบุคคลเสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อให้คนงานมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ขององค์กรและเมื่อเขาเห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการของเขาแล้ว การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะ เป็นไปในทางที่ดีที่สุด การจูงใจจึงมักมีหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ว่าจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของคนงานอยู่เสมอและตลอดเวลาจากการศึกษาของเมโย (Mayo, 1949) ที่เรียกว่า “Hawthorne studies” ได้เน้นให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งทำให้นักบริหารมุ่งความสนใจไปถึงปัญหาที่เกี่ยวกับขวัญของพนักงานว่ามี ความเป็นมาอย่างไรและมี ความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ และจะมีผลกระทบต่อผลผลิต อย่างไรบ้าง จนกระทั่งปัจจุบัน การวัดผลของการทำงาน จากการพิจารณาขวัญของพนักงาน ได้ กลายเป็นหลักยึดถือสำหรับการประเมินผลสำเร็จของการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์อยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาข้อสรุปที่ปรากฏค่อนข้างแน่ชัดก็คือ การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิต จะมีความสัมพันธ์กันเสมอ ถ้าหากขวัญของคนงานดีหรืออยู่สูงแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดี ดังนั้น การที่ฝ่ายจัดให้คนงาน ได้มีโอกาส ตอบสนอง สิ่งจูงใจของตนแล้ว ขวัญของพนักงานก็จะสูง ผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษามุ่ง ให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ มากมาย โดยมุ่งหวังให้ การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน องค์การคือผู้นำซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการ บริหารจัดการที่มีการจูงใจให้ บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขในการเตรียมความพร้อมของ ครูและผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้นำองค์การต้อง เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษา ทำให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในงาน กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจจะเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการ เกิดขึ้น และ การรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง บุคลากรจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของบุคลากร สามารถ ตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้น โดยการให้รางวัล (Bovee, 1993)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

สมใจ ลักษณ์ (2543, หน้า 60) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติสิ่งใด จะเกิดจากสาเหตุหลายประการ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของ บุคคลเพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรม ไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิตจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุ ของพฤติกรรมเสมอการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัย ที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคลเข้าใจการเกิดพัฒนาแรงจูงใจเข้าใจผลของแรงจูงใจ ที่มีต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคลและช่วยให้มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา สอดคล้องกับ นฤมล สุนสวัสดิ์ (2549, หน้า 318) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความต้องการของคน แล้วนำ ความต้องการนั้นมาเป็นเหตุ นำพาคนเหล่านั้น ไปยังเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งในปัจจุบันนี้ องค์การ

ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากความรู้สึกละแวมและทัศนคติของบุคลากร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งจะเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานและช่วยเสริมสร้างความรักความห่วงใยในงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

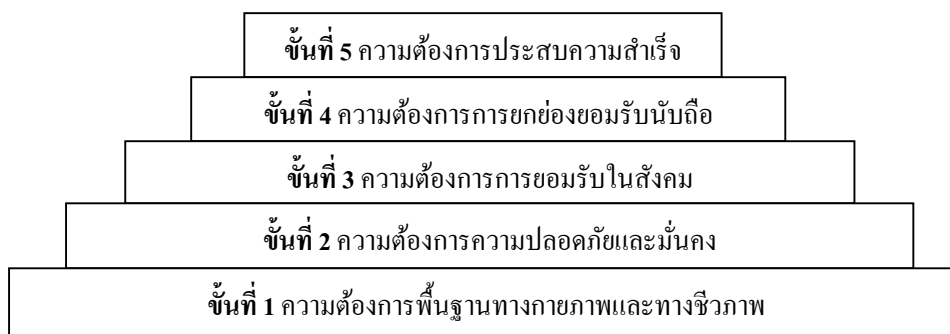
พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะ ได้ทราบว่แรงจูงใจ หรือความต้องการของพนักงานในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไร ความรู้เรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาเพื่ออธิบายให้เห็นว่าตัวของมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างของความห่วงใย และความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการอันนั้น ผู้ที่ตั้งทฤษฎีนี้คือ นักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Maslow, 1943, pp. 374-396 อ้างอิงใน วิเชียร วิทษอุดม, 2558, หน้า 13-24)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความห่วงใยของคนมีข้อสังเกตได้ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในอย่างอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความห่วงใยที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำให้พฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไปและ
3. ความห่วงใยของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความห่วงใยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและความห่วงใยในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) เสนอความคิดเห็นว่า คนถูกจูงใจโดยความต้องการหลายอย่างและความห่วงใยเหล่านั้นเป็นไปตามขั้น ดังที่แสดงให้เห็นในรูปภาพที่ 3 ความห่วงใยขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจได้ จนกระทั่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน มาสโลว์ (Maslow) ได้กำหนดว่ามี 5 ขั้นตอนของลำดับความต้องการของ

การจูงใจ โดยเรียงจากลำดับต่ำกว่าไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจแล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น สรุปได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2558, หน้า 13-24)

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร ยา รักษาโรค การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย (Security or Safety needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านกายภาพหรือด้านร่างกายแล้วเขาก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตราย เพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นที่ดีขึ้นเช่นความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องจากการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับจากสังคม (Social affiliative and belonging needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและหน้าที่แล้วมนุษย์ย่อมมีความต้องการขั้นต่อมาคือความยอมรับนับถือทางสังคมต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับความรักความเป็นมิตรความรู้สึกที่มีพรรคพวกความรู้สึกเป็นเจ้าของความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกันความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีกเป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนเองและรู้สึกว่าคุณค่า

มีค่าให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงเด่นในสังคม ต้องการให้ตนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกันต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น หากได้รับการตอบสนองในระดับนี้แล้วจะทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or self-relation) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตมนุษย์คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดนึกฝันที่อยากจะทำประสบความสำเร็จเป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือความปรารถนาสูงสุดซึ่งความต้องการอาจจะไปไม่ถึงจุดหมายในชีวิตก็เป็นไปได้ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันออกไป

ความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นแต่อาจมีขั้นใดขั้นหนึ่งเกิดขึ้นก่อนก็ได้และไม่จำเป็นว่าทุกจะต้องมีความต้องการครบทั้ง 5 ขั้น แต่ความต้องการเหล่านี้จะอยู่ชั่วชีวิตของบุคคล

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ไปใช้ในการมุ่งใจในการบริหารมีข้อที่ควรพิจารณาดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป
2. ความต้องการของแต่ละคนที่มีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามขั้นก็ได้
3. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ไม่ได้พัฒนามาจากข้อเชิงประจักษ์ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ แต่ถึงอย่างไรก็ยังเป็นที่นิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง การประยุกต์ใช้ในทฤษฎีจากลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) นี้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535, หน้า 127)

1. การตอบสนองความต้องการทางร่างกาย ด้วยการจ่ายผลตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเงินเพื่อให้พนักงานใช้จ่ายเพื่อความต้องการเบื้องต้น เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องใช้ต่าง ๆ อีกส่วนหนึ่งจะเป็นการจัดสวัสดิการให้ เช่น บ้านพักอาศัย การรักษาพยาบาล การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอย่างถูกต้องถูกสุขอนามัย เป็นต้น

2. การตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยการให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการรับประกันว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ในระยะยาว และต่อเนื่อง จะไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลหรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

3. การตอบสนองความต้องการด้านสังคม การกระทำได้โดยการให้ความสำคัญแก่พนักงานให้มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น จัดให้มีการปฐมนิเทศตั้งแต่ขั้นแรกที่พนักงานเข้ามาทำงาน จัดให้มีงานเลี้ยงเน้นให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน หรือจัดไปทัศนศึกษา นอกสถานที่ หรือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรก็ให้โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นเป็นต้น

4. การตอบสนองความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม กระทำได้โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในวาระอันควร เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถที่เขา มีอยู่ การสงวนที่จอดรถไว้ให้ ทำป้ายชื่อให้ การจัดสภาพที่ทำงานที่ดีขึ้น เป็นต้น

5. การตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ เช่น จัดการประกวดแข่งขันต่าง ๆ การมอบรางวัลให้กับพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นขององค์กร การประกาศชมเชยพนักงานในที่ประชุม เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modifier needs hierarchy theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969, pp. 142-175) เรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี E.R.G. ได้ยืมชื่อยามาจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เนื้อหาจำนวนมากคล้ายคลึงกับของมาสโลว์ (Maslow) แต่มีเนื้อหาที่เป็นเอกลักษณ์และหยั่งรู้เกี่ยวกับผลกระทบของความจำเป็นเรื่องพฤติกรรมมนุษย์อยู่บ้างและได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งเป็นความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและทางวัตถุ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) แล้วเป็นการรวมเอาความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยอยู่ด้วยกัน เช่น ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการที่อยู่อาศัยหรือการมีค่าจ้างและสภาพงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ขั้นที่ 3 คือ ความต้องการมีเพื่อน

การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องจากสังคม
ความต้องการการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการ
ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มี
โอกาสใช้ความสามารถใช้การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงาม
ตามที่ทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการ
ความสำเร็จตั้งใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับ
ความสำเร็จ

อาร์โนลด์และฟีลด์แมน (Arnold & Feldman 1986, p. 55 อ้างถึงใน นฤมล สุนทวิสต์,
2548, หน้า 323) กลุ่มความจำเป็นเหล่านี้ก่อร่างขึ้นเป็นลำดับขั้นความคงอยู่ความสัมพันธ์และ
ความเติบโตทุกคนล้วนมีความจำเป็นเหล่านี้ในระดับที่ต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความจำเป็นของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎี
E.R.G. ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน นฤมล สุนทวิสต์, 2549, หน้า 323)

ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์	ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer
ความต้องการพื้นฐานของชีวิต	
1. ต้องการทางกายภาพ	1. ต้องการการดำรงชีวิตอยู่
2. ต้องการความมั่นคง ปลอดภัยความต้องการ อยู่กับคนอื่น	
3. ความต้องการความรัก เข้าพวกความต้องการ เจริญก้าวหน้า	2. ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
4. ต้องการให้สังคมยกย่อง	3. ต้องการความเจริญเติบโต
5. ต้องการทำตามที่ตนเองต้องการ	

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าระบบจำแนกประเภทความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
ไม่ต่างไปจากของมาสโลว์ (Maslow) มากนัก นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ก็ยังเห็นพ้องกับ
มาสโลว์ (Maslow) ที่ว่าเมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการใน
ระดับสูงจะเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือเมื่อความต้องการเพื่อการคงอยู่ได้รับการตอบสนองแล้ว
ความต้องการด้านความสัมพันธ์จะทวีความเข้มข้นมากขึ้น โดย แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) อธิบาย

กรณีเช่นนี้ว่า ยิ่งความต้องการที่เป็นรูปธรรมได้รับการตอบสนองมากขึ้นเพียงไร พลังทั้งหลายจะพุ่งเป้าไปที่ การให้ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เป็นนามธรรมมากขึ้นเพียงนั้น และประการสุดท้าย แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เห็นด้วยกับมาสโลว์ (Maslow) ว่าความต้องการที่เป็นนามธรรมสูงคือความต้องการด้านความงอกงาม ซึ่งแม้จะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามแต่ยังเป็นแรงจูงใจที่ต้องการอีกต่อไปไม่จบสิ้น โดยสรุปทฤษฎี E.R.G. ตั้งอยู่บนสมมติฐานด้านการจูงใจที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1. ถ้าต้องการที่อยู่ลำดับล่างสามารถตรวจสอบได้มากเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับสูงขึ้นไปเพิ่มเติมมากขึ้นเพียงนั้น
2. ถ้าต้องการที่อยู่ลำดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในระดับล่างเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น

ในทฤษฎี E.R.G. ถือความต้องการระดับล่างสุด คือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่เป็น สิ่งจูงใจภายนอก ส่วนความต้องการระดับสูงกว่า คือ ความต้องการด้านความสัมพันธ์และ ความต้องการด้านความงอกงาม ถือเป็น สิ่งจูงใจภายใน ทั้งนี้ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เชื่อว่า ความต้องการทั้ง 3 ระดับดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ด้วยเหตุนี้การให้บุคคลตอบสนอง ความต้องการด้านความงอกงามด้วยการกระตุ้นหรือมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ แม้บุคคลผู้นั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อการคงอยู่ก็ตาม ในทำนองเดียวกัน บางครั้งปัจจัยจูงใจภายนอกสามารถที่จะทดแทนปัจจัยจูงใจภายใน ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ ปฏิเสธต่องานที่ส่งเสริมความงอกงาม อาจพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจการให้ความช่วยเหลือจาก หัวหน้าเป็นการชดเชยมากกว่า (Greenberg & Baron, 1997, p. 145 อ้างถึงใน โชคอนันต์ เพชรประเสริฐ, 2557, หน้า 55)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) เป็นนักจิตวิทยาในมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน ศิริพร พหลุหวัง, 2559, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้ดีกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษา สัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่นคล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ (Maslow)

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อันอื่น มีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน ขวัญจิรา ทองน้ำ, 2547, หน้า 35) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทุกสิ่งที่ได้มาง่ายโดยไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทุกสิ่งที่ได้มามีความเหมาะสมกับความสามารถของตน และการทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุก แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายช่วยความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่างานจะสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิม

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 123) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายหรือผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจที่ว่า หัวหน้างานหรือผู้บริหารมีเจตคติต่อผู้ปฏิบัติงานหรือลูกน้องอย่างไร เจตคตินี้จะเป็นผู้ตัดสินใจว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้ามีความเป็นผู้นำชนิดใด อาจจะสรุปได้ง่ายๆว่า ความรู้สึกของผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการแล้วปล่อยให้ทำงานไปตามธรรมชาติ ไม่มีการควบคุมดูแล ผลเสียก็จะตกอยู่กับคนงานและองค์กรเอง ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและจัดให้เขาได้ทำงานความสามารถควบคุมดูแลอย่างเหมาะสมก็จะ

ช่วยให้งานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ผลลัพธ์ก็คืองานที่ได้จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติเอง

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ถือกำเนิดขึ้นจากการศึกษาระบบการบริหารงานในบริษัทและ โรงงานอุตสาหกรรมของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เมื่อปี ค.ศ. 1954 ภายใต้ทุนอุดหนุนของ Alfred P. Sloan Foundation ในขณะที่ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นศาสตราจารย์อยู่ที่ School of Industrial Management แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในระยะที่การศึกษา ยังไม่เสร็จสิ้นดี แมคเกรเกอร์ (McGregor) ก็พยายามค้นหาคำตอบจากคำถามที่ว่า “ผู้บริหาร ยึดหลักอะไรในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ?” โดยการเขียนหนังสือขึ้นมาเล่มหนึ่งชื่อว่า “The human side of enterprise” “ประสิทธิภาพ” เมื่อปี ค.ศ. 1960 หนังสือเล่มนี้เป็นที่ยอมรับอย่าง แพร่หลายและเป็นแม่บทให้กับนักวิชาการบริหารจำนวนมาก ในการที่จะอธิบายธรรมชาติและ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์กร หรือหน่วยงาน โดยตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น เรียกชื่อทฤษฎี ว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งตัวทฤษฎีมีสมมติฐานในการมองมนุษย์ออกเป็น คนละอย่างหรือมอง ตรงกันข้ามกัน

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 215-217 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 123) ได้ให้แนวทางความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human nature) ซึ่งสรุปทฤษฎี ได้ดังนี้

มนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎี X จะมีลักษณะดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบงานและหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส
2. คนจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่
3. คนชอบถูกบังคับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ชอบทำงานตามคำสั่งและไม่สามารถ ควบคุมพฤติกรรมของตนได้
4. ในการทำงานคนต้องการความมั่นคง แต่ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร
5. คนเหล่านี้ชอบหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
6. คนไม่มีความจริงใจ
7. คนพวกนี้ไม่ฉลาดนัก ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

หากผู้บริหารมองผู้ใต้บังคับบัญชาตามทฤษฎีนี้ ก็จะใช้การบริหารภายใต้การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด (Management by control)

มนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎี Y จะมีลักษณะดังนี้

1. คนชอบทำงานถือว่าการทำงานเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่นเดียวกับการเล่นหรือ การพักผ่อน

2. คนทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปรารถนาจะให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. คนไม่ชอบการควบคุมบังคับ แต่คนจะบังคับและควบคุมตนเองในเรื่องที่ตนรับผิดชอบ

4. คนไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนรับผิดชอบต่อแรงจูงใจภายในของเขตที่ได้รับมอบหมาย

6. คนมีความจริงใจ

7. คนกลุ่มนี้ฉลาด แต่มีโอกาใช้ความสามารถทางสมองแต่เพียงบางส่วนเท่านั้น

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมองผู้ได้บังคับบัญชาตามทฤษฎี Y จะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการทำงานและมอบหมายงานให้เขาได้มีความรับผิดชอบอย่างจริงจัง เพราะเชื่อว่าคนสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาในหน่วยงานได้ไม่จำเป็นที่จะผูกขาดการตัดสินใจและความคิดริเริ่มให้อยู่ที่ผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว การบริหารแบบนี้จะเป็นการบริหารที่ยึดวัตถุประสงค์ของงาน (Management by objective)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor theory)

เฮร์เบอร์ก, มัสเตอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, pp. 113-115) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

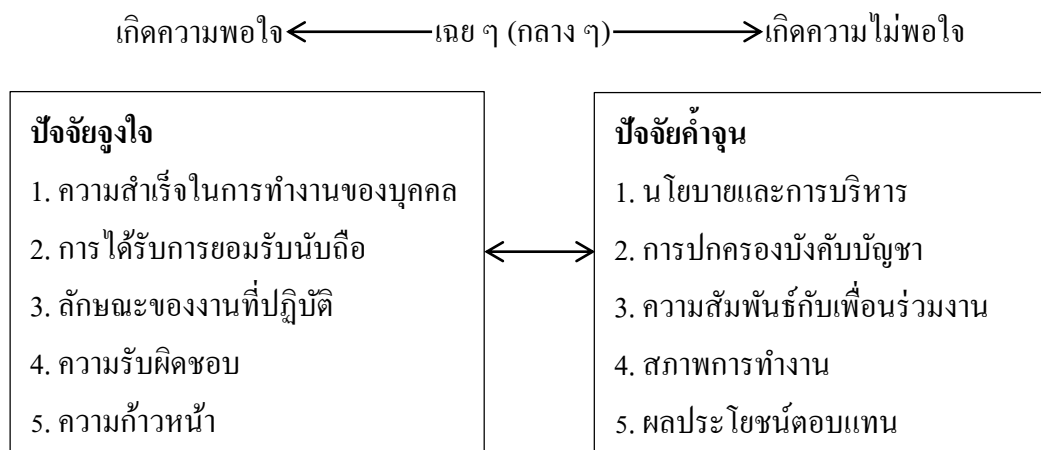
ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
4. ด้านสภาพการทำงาน (Work conditions)
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Salary)

ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญของการศึกษาของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.) คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด ความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.) ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำอะไรจะเห็นสิ่งจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานสามารถแยกออกจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานเช่น การเสนอเพิ่มเงินให้แก่คนงานสามารถนำไปสู่การไม่พอใจได้แต่ไม่จริง สำหรับความพอใจอย่างแท้จริงต้องงานลูกจ้างที่รับผิดชอบทำงานด้วยความชอบงานนั้น รางวัลที่เขาได้คือความพอใจในงานนั้นการให้รางวัลในการทำงานน้อยทำให้เขามีความพอใจน้อยไปด้วย การเสนอให้เงินเพิ่มขึ้นไม่สามารถแทนที่การมีโอกาสที่ได้ทำงานเต็มความสามารถและความพอใจ โดยปกติคนงานจะอยู่ในสภาวะกลางกลาง (Natural Position) ของความรู้สึกเป็นสุขและเป็นทุกข์แต่ก็ทำงานไปตามปกติของเขา ปัจจัยทางลบเกี่ยวกับงานทำให้คนลดความพึงพอใจและการทำงานลงและไม่สามารถทำให้คนงานกลับมาสู่ภาวะเป็นกลางได้ปัจจัยทางบวกทำให้คนงานเกิดความพอใจในงานและถ้าคนงานไม่มีความพอใจในงานก็จะทำให้เขากลับไปสู่ (Natural position) อีกครั้ง ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารทั่วไป เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่สามารถประยุกต์ใช้กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ได้ เช่น เฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) แนะนำให้ใช้ปัจจัยของการบำรุงรักษาเพื่อให้ครบบรรลุความต้องการของเขา และขณะเดียวกันเฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) ใช้การจูงใจเพื่อให้คนบรรลุความต้องการระดับสูงของเขา ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคมและความต้องการการยอมรับ บางเรื่องเทียบได้กับปัจจัยของการบำรุงรักษาและความต้องการยอมรับในเชิงงานรวมทั้งความต้องการความสำเร็จในชีวิตเทียบได้กับปัจจัยของการจูงใจ (Motivation) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำปัจจัยจูงใจของเฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) มาใช้ในการวิจัยเท่านั้นเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

เฮร์ซเบอร์ก, มัสเตอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, pp. 113-115) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation maintenance theory, dual factor theory หรือ Motivation-hygiene theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) ได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากบริษัทอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนหาเหตุผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮร์ซเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) ได้สรุปว่ามีปัจจัย ประเภทนี้สัมพันธ์กับ

ความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดความชอบและรักงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) เฮอริเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และตนเองโดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลที่สำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 292) กล่าวว่าคนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง มักจะนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงมีความสนใจถึงความสำเร็จตามที่ตั้งไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2535, หน้า 66) ได้สรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานว่า เมื่อลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบทำงานสมบูรณ์เต็มที่ แล้วความสำเร็จของงานก็จะมีผลสมบูรณ์ด้วย ถ้าความรับผิดชอบได้ทำอย่างเต็มที่ในงานที่น่าสนใจก็จะหวังได้ว่าบุคคลจะพยายามทำงานนั้นไปสู่ความสำเร็จ สเตราส์และเซเลส (Strauss & Sayies, 1960, p. 11 อ้างถึงใน ชนิตา วิสุมิตนันทน์, 2535, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งเขาไม่มีโอกาสทำอะไรเลยและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอนความต้องการที่รุนแรงของคนคือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้รู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่นซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขาู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จของเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เฮอริเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของการยอมรับนับถือว่า คือการได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาจากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกอื่น ๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือก็แฝงอยู่ใน

ความสำเร็จในงานนั้นด้วย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2535, หน้า 66) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน และ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 7) สรุปความหมายของการยอมรับนับถือไว้ว่า หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) เฮอร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของลักษณะของงานว่า หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะความสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียวจะทำให้เกิดความพอใจเป็นอย่างมาก และลักษณะของงานต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ ค้นหาลิขิตใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือในงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ด้าน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 148) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจ โครงการ ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนชูศักดิ์ เทียงตรง (2527, หน้า 41) กล่าวว่าเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถความถนัด มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูงโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น เมื่อทำสิ่งใดแล้วย่อมต้องเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีส่วนในการทำให้งานก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

สรุปว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เฮอร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับ

การมอบหมายและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ซึ่งบางครั้งก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่โดยไม่มี ความก้าวหน้าจากเงินนั้นเลยและบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีการตรวจตาหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 231) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ หมายถึง การรับมอบการดำเนินงานในหน่วยงานให้ตรงตามนโยบายวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น รวมทั้ง การแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จดีในเวลาที่เหมาะสม รัชชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 278) สรุปความหมายของการรับผิดชอบว่า หมายถึง ข้อผูกพันของ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจาก คำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นว่าจุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือข้อผูกพัน (Obligation) นั่นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจที่ จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำตามคำสั่งได้ ในขณะที่เดียวกันผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะยอม ปฏิบัติตาม หรือบริหารในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของ องค์กรผู้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะเห็นว่าอำนาจหน้าที่จะมีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ก่อให้เกิด ความผูกพันในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชานี้ คือ ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นในด้านของ กงสี เจริญชม (2547, หน้า 10) สรุปว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและ การเรียนให้สำเร็จลุล่วงด้วยความขยันหมั่นเพียรมานะบากบั่น ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

สรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) เฮอร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ว่า หมายถึง การได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่หมายถึงการมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทน จากความสามารถในการทำงาน รัชชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 399) แสดงทรรศนะว่าการให้โอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการแข่งขันความสามารถในการทำงาน

ของบุคคลในกลุ่มและจะต้องมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรมรวมทั้งจะต้องมีการยอมรับในความสามารถดังกล่าวและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง จิตรลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 9) สรุปความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ว่า คือการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้มีความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบการมีโอกาสในการเลือกตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานทิพย์ ปุณยะสุด (2540, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของความก้าวหน้าว่า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือนอำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงานเพื่อยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วน นฤมล นิราทร (2534, หน้า 2) สรุปความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพก่อนที่จะนำไปสู่การพัฒนางานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

สรุป ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 5 ประการ คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) เฮอรัเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานมีสารระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 9) กล่าวว่า นโยบายการบริหาร คือสิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรทำหรือไม่ทำ

กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่อยู่ขณะนั้นและเป็นแนวคิดอันนำไปสู่ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกัน มีความต่อเนื่อง มีมาตรฐานเดียวกัน นโยบาย ที่ดีเยี่ยมทำให้เกิดการบริหารงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือช่วยให้สนับสนุนการตัดสินใจ ถูกต้องเป็นการควบคุมขั้นพื้นฐานของการบริหารงานทำให้เกิดการประสานงานที่ดีและช่วยลดเวลา ที่จะใช้ในการตัดสินใจ นโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้นแต่เป็นที่เข้าใจดีในกลุ่มบริหาร ว่านโยบายเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำไปปฏิบัติ

สรุป นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การ การติดต่อ การสื่อสารภายในองค์การ

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เฮอร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของการบังคับบัญชาว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความยุติธรรม การใช้อำนาจการให้คำแนะนำชี้แจงแก่ ผู้บังคับบัญชาตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้มากหรือน้อยเพียงใดซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทาง สังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ชงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 377) กล่าวว่า ในการ สั่งการใด ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารย่อมมีความต้องการอย่างหนึ่งคืออยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออก ถึงพฤติกรรมที่ดี อยากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งทำงานอย่างขยันขันแข็งและทุ่มเท ให้กับองค์การอย่างเต็มประสิทธิภาพ สิ่งที่เป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารจึงอยู่ที่ความพยายามเข้าใจถึง กลไกพฤติกรรมว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรเพื่อที่จะให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เสมอ การศึกษาให้ทราบถึงรายละเอียดของการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำสามารถ ชักจูงกำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นิภา แก้วศรีงาม (2530, หน้า 217) สรุปว่าการปกครองบังคับบัญชานั้นจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี พร้อมทั้ง จะให้ความช่วยเหลือแนะนำและแก้ปัญหาตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจง และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สรุป การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) เฮอร์เบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับกัน ในการติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่ควบคู่กับการ

ปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึง ผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ จิตรลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 9) สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอันแสดงถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การได้รับความช่วยเหลือความเสมอภาค และมีความยุติธรรม มีการปรึกษาหารือร่วมกันบรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร เกลเลอร์แมน (Gellerman, n.p. อ้างถึงใน โชติรัตน์ สิงห์เชื้อ, 2549, หน้า 5) ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิดความรักใคร่และความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน แต่ถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็ทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน และส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในงาน ส่วนประไพพรรณ ชงอินเนตร (2542, หน้า 134) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น จะเป็นเครื่องมือในการผูกมิตร ประสานประโยชน์ และทำให้การดำรงชีวิตและดำเนินงานในสังคมมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี มนุษยสัมพันธ์จะเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับแนวคิดทางจิตวิทยา พฤติกรรมมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมในศาสนา สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในมนุษย์ แล้วรู้จักนำมา ปรับใช้อย่างมีศิลปะ เพื่อให้ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ดี

สรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึง การสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) เฮอริเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานหรือ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานอันเป็นผลต่อการปฏิบัติงานนั่นเองสภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังที่สุมิดา เหมือนครุฑ (2550, หน้า 8) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในบริเวณที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเช่นเครื่องจักรเครื่องมือต่างๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความเย็น ความสิ้นสะเทือน ฝุ่นควัน สภาพการทำงานอันได้แก่ ระบบกระบวนการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการทำงานปริมาณงาน เป็นต้น รวมถึงสภาพสังคมในองค์กร เช่น นโยบายการบริหารองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร การสื่อสาร การจัดฝึกอบรม ความปลอดภัย และสุขอนามัยในโรงงาน เป็นต้น ส่วน จิตรลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 10) สรุปว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ห้องพัก อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของ โรงเรียนการคมนาคม รุ่งรัตนา เขียวคารา (2546, หน้า 24) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือ ประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นผู้ร่วมงานหรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสีแก๊ส ฝุ่นละออง สารเคมี รวมทั้งสัตว์ต่าง ๆ และฝุ่นละอองที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย (2536, หน้า 32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

สรุป สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงม การทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของ อาชีพและองค์กร

2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) เฮิร์ทเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) นิยามความหมายของผลประโยชน์ตอบแทนในแง่ของเงินเดือนว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่ง ที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและยังเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้วย พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 168) ได้ให้ความหมายของเงินเดือนว่าเงินเดือน หมายถึง จำนวนงานที่บุคคลได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำเรียกว่า Professional โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน เพราะอัตราค่าจ้างที่ถูกกำหนดอย่างยุติธรรมเสมอภาคสามารถสร้างความพึงพอใจใน การทำงานให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 295) สรุปว่า เงินเดือนค่าจ้างค่านายหน้า โบนัสอื่น ๆ คือค่าตอบแทนที่หน่วยงานจ่าย กับพนักงานเพื่อเป็น ค่ายังชีพจำนวนค่าตอบแทนมากหรือน้อยที่ได้รับนี้เปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่ทำและ เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะงานเดียวกันทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน

สรุป ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

เพศ

เพศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลที่มีเพศต่างกัน อาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันเนื่องจาก มนุษย์เกิดมามีลักษณะที่ต่างกันทางชีวภาพ โดยนักจิตวิทยาได้จำแนกเพศโดยอาศัยความแตกต่างในเรื่องรูปร่างลักษณะโครงสร้าง ส่วนในด้านจิตใจเพศหญิงมักมีอารมณ์อ่อนไหว มีความมั่นใจในตนเองต่ำ และมีแนวโน้มในการคล้อยตามผู้อื่น ส่วนเพศชาย มักมีความหนักแน่น อารมณ์มั่นคง ชอบความท้าทาย มั่นใจในตัวเอง ในส่วนบทบาททางสังคมนั้นในสังคมเกือบทุกสังคมจะพบว่า จะให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งบุคคลที่มีเพศต่างกันอาจก่อให้เกิดความคาดหวังในการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ปรียานุช ทองสุก (2549) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน วราภรณ์ สิทธิมนิโรดและสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2558) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่มีเพศต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิดและบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น อาจส่งผลต่อความคาดหวังในงานและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศเป็นตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เท่ากันอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีโอกาสเรียนรู้ มองปัญหาได้ถูกต้องชัดเจน เพราะมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทั้งการมีวุฒิภาวะพร้อมที่จะปฏิบัติงานจนเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร และมักมอบหมายงานที่สำคัญให้มากกว่าจึงปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจและประสบผลสำเร็จ

ในงานทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความใกล้ชิดกับฝ่ายบริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรใดๆ เป็นเวลานาน ก่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะส่งผลให้มีระดับเงินเดือนและผลตอบแทนที่มากตามประสบการณ์และความชำนาญ (ประสาน มรรคพิทักษ์, 2533) ดังนั้นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคอนันต์ เพชรประเสริฐ (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป สูงกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เช่นเดียวกับ เบญญาภา ทับทิมวรรณ (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในการสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ อภิชาติ เบญมาตย์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ปริดิพรพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานหมายถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู

ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นย่อมต้องอาศัยประสบการณ์ในการตัดสินใจและเป็นตัวกำหนดแนวทางการทำงาน อีกทั้งยังมีผลต่อความไว้วางใจจากผู้บริหาร ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันอาจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน เนื่องจากขนาดโรงเรียนกำหนดโดยปริมาณของนักเรียน ซึ่งคู่มือปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงาน

บุคคล (หน้า 19) แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ การบริหารงานที่ย่งยากสักเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับขนาด โรงเรียนถ้าโรงเรียนขนาดใหญ่การบริหารงานยิ่งซับซ้อนเพราะมีนักเรียนมาก จำนวนครูและบุคลากรก็มาก เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคอนันต์ เพชรประเสริฐ (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ถ้ายอง บรรพต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกันและโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน ดังที่ เบญญาภา ทับทิมวัน (2556) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ขนาด โรงเรียนต่างกันส่งผลถึงความซับซ้อนในการปฏิบัติงานและปริมาณงาน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร ขนาดโรงเรียนมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน เปรียบเทียบแรงจูงใจ โดย จำแนกตามประสบการณ์ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกัน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เบญญาภา ทับทิมวัน (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี จำแนกตามเพศและระดับชั้นการสอน (ยกเว้นด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามสถานภาพ (ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุษบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและ รายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของ โรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน

วัชรา คำลั้งมาก (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาฉกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและรายได้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวิมล อินชนะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ถ่ายอง บรรพต (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการความสัมพันธภาพ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการดำรงชีวิตเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธิดาวดี วิชาศรี (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กัน โดยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 20 เรียงอันดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด ดังนี้ ด้านความคาดหวังที่จะประสบผลสำเร็จ ด้านการคาดประมาณถึงผลที่จะได้รับ ด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านระดับชั้นที่สอน และแรงจูงใจในการทำงานของครูพยานการณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะประสบผลสำเร็จและด้านผลตอบแทน และความก้าวหน้าในงานสามารถพยานการณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู กลุ่มสหวิทยาเขต พระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 40

งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นตันและเบวิน (Johnston & Bavin, 1973, pp. 136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศ ออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับงานที่จะทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าไม่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

เบอร์ (Burr, 1981, pp. 37-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัยการประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอริชเบิร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก กับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานระหว่าง ผู้บริหาร ในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ มากกว่าปัจจัยค้ำจุน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย

คลีเมนต์ (Clements, 1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในปัจจัยจูงใจกับองค์ประกอบภายนอกปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 156 คนซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงานรองลงมาได้แก่ค่าจ้างการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าเพื่อนร่วมงานความมั่นคงและเรื่องทั่วๆไปดังนั้นองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

มาซาเฮรุ (Mataheru, 1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ใน อินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดได้แก่สถานะอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือนตัวแปรด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน

กูดสัน (Goodson, 1985) ได้ศึกษาปัจจัยด้านชีวิตสังคม ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิด ความพอใจมากที่สุด เช่นเดียวกัน แต่ผลของการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของฟิคการ์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐ เนบราสก้า พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้าน การเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงจะมีแรงจูงใจภายใน มากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูใน โรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับความเจริญก้าวหน้า ในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

อังกีเยร์ (Algaier, 1993, pp. 102-108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานภาวะผู้นำ และการนิเทศของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสหพันธรัฐมาเรียนา ไอร์แลนด์เหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ภาษาที่ใช้ภาวะผู้นำ และการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นความ ต้องการปรารถนา ความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานเนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็น การตอบแทนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น ความผูกพันต่องาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำให้เกิดกระบวนการ ทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข การบริหารงานของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 397 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ที่ได้จากกลุ่มประชากรโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan , 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	40	20
โรงเรียนขนาดกลาง	139	68
โรงเรียนขนาดใหญ่	116	57
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	102	50
รวม	397	195

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจของเฮร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 7 แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1987) โดยใช้ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสาร ตำรา เพื่อทำความเข้าใจด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ เฮร์เบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน รวม 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ ศึกษา 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ คือ

2.2.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล จำนวน 5 ข้อ

2.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ

2.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ

2.2.1.4 ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

2.2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 5 ข้อ

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ศึกษา 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ คือ

2.2.2.1 นโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อ

2.2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

2.2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ

2.2.2.4 สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

2.2.2.5 ผลประโยชน์ตอบแทนจำนวน 5 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยวิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ถ่วงน้ำหนัก

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยดำเนินการดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา แนะนำ

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่า .67-1.00 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--|
| 1.2.1 ดร.ชานันท์ ประภา | ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองหาดพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7 |
| 1.2.2 ดร.ภาวดี ศรีสุนทร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี |
| 1.2.3 ดร.นิพา ตรีเสถียรไพศาล | รองผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 |

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม (Item-total correlation) ปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามเท่ากับ .20- .99 แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อสามารถนำไปหาค่าความเชื่อมั่นได้

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนก มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 7 โรงเรียนคือ โรงเรียนสระแก้ว โรงเรียนวังหลังวิทยาคม โรงเรียนวังไพรวิทยาคม โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม โรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม โรงเรียนท่าเกษม โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผู้ทำการวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนที่ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนภายในเวลาที่กำหนด

1.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งฉบับ จำนวน 195 ฉบับ คิดเป็น 100%

2. การจัดกระทำข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1987) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย (พงศเทพ จิระโร, 2555, หน้า 13) ซึ่งแบ่งได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยทดสอบค่าที (t -test)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significance difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F - Distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ผลคะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญที่ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลงานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	64	32.80
- หญิง	131	67.20
รวม	195	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	72	36.90
- 5-10 ปี	69	35.40
- มากกว่า 10 ปี	54	27.70
รวม	195	100.00
ขนาดโรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	20	10.3
- ขนาดกลาง	68	34.9
- ขนาดใหญ่	57	29.2
- ขนาดใหญ่พิเศษ	50	25.6
รวม	195	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 และเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ส่วนใหญ่อยู่ใน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดใหญ่ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และน้อยที่สุดคือโรงเรียนขนาดเล็ก 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ	<i>n</i> = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.48	.44	ปานกลาง	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.38	.39	ปานกลาง	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	.48	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.85	.51	มาก	1
	3.41	.46	ปานกลาง	4
รวม	3.58	.25	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปีจจัยค่าจูน	<i>n</i> = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42	.43	ปานกลาง	3
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.39	.46	ปานกลาง	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.43	.47	ปานกลาง	2
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	.43	มาก	1
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.37	.40	ปานกลาง	5
รวม	3.46	.51	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีจจัยค่าจูนโดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	<i>n</i> = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	3.57	.56	มาก	1
2. ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ	3.36	.50	ปานกลาง	5
3. ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ	3.45	.52	ปานกลาง	4
4. สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	3.50	.52	มาก	2
5. ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัตินำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน	3.48	.52	ปานกลาง	3
รวม	3.47	.61	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้และ
ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัตินำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือผู้บริหาร
มีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ได้รับการยกย่องชมเชยจากความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.40	.52	ปานกลาง	3
2. รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ				
3. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำทั้งทางด้านส่วนตัว และการทำงาน	3.43	.50	ปานกลาง	2
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงาน ในหน้าที่ให้เสมอ	3.30	.46	ปานกลาง	5
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงาน	3.34	.50	ปานกลาง	4
รวม	3.38	.40	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจด้าน
การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำทั้งทางด้านส่วนตัวและการทำงาน รู้สึกภูมิใจ
และมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และได้รับการยกย่องชมเชยจากความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่
ให้เสมอ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	n = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.86	.66	มาก	1
2. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อย่างเต็มที่	3.85	.68	มาก	2
3. มีโอกาสได้ร่วมงานวางแผนงานที่รับผิดชอบ โดยใช้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนประสบ ผลสำเร็จ	3.69	.64	มาก	5
4. งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่าง เป็นระบบและชัดเจน	3.81	.68	มาก	3
5. งานที่ปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.80	.66	มาก	4
รวม	3.80	.48	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างเป็น
ระบบและชัดเจน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสได้ร่วมงานวางแผนงานที่รับผิดชอบโดยใช้ความรู้
ความสามารถและประสบการณ์จนประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ	n = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. งานในหน้าที่และด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญ ต่อโรงเรียน	3.88	.66	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานให้	3.82	.68	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสม เหมาะสม	3.74	.64	มาก	5
4. โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบที่ชัดเจน เหมาะสม	3.93	.71	มาก	1
5. การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีส่วนให้อยากทำงานมากขึ้น	3.87	.70	มาก	3
รวม	3.85	.51	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม งานในหน้าที่
และด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อโรงเรียน และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ
ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีส่วนให้อยากทำงานมากขึ้น ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมและเหมาะสม

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	n = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษา ต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	3.33	.66	ปานกลาง	4
2. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.17	.64	ปานกลาง	5
3. มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.58	.67	มาก	1
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ได้รับ ความก้าวหน้า	3.37	.67	ปานกลาง	3
5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น	3.57	.67	มาก	2
รวม	3.41	.46	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจใน
หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่
อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น และงานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร	<i>n</i> = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน	3.32	.50	ปานกลาง	5
2. ได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	3.41	.55	ปานกลาง	4
3. ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	3.52	.59	มาก	1
4. การมอบหมายงานของหน่วยงาน มีการกำหนด นโยบายหรือเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	3.43	.56	ปานกลาง	3
5. มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.44	.56	ปานกลาง	2
รวม	3.42	.43	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ปฏิบัติตามระเบียบ
กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น
สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการมอบหมายงานของ
หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี	3.27	.52	ปานกลาง	5
2. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.48	.61	ปานกลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นกันเอง	3.39	.59	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน แทนที่จะคอยจับผิด	3.41	.61	ปานกลาง	3
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ครูทำงานเป็นทีมและ สามัคคีกัน	3.43	.56	ปานกลาง	2
รวม	3.39	.46	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน
ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถ
ให้ครูทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน และผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน
แทนที่จะคอยจับผิด ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็น
แบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬากับเพื่อน ร่วมงานตามความเหมาะสม	3.20	.47	ปานกลาง	5
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน	3.69	.72	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับบุคลากร ในโรงเรียน	3.47	.60	ปานกลาง	2
4. บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน	3.44	.60	ปานกลาง	3
5. การทำงานที่เกิดจากความร่วมมือทำให้สนุกและพอใจ ในงานที่ทำ	3.37	.54	ปานกลาง	4
รวม	3.43	.47	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บุคลากร
ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความ
สนิทสนมเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและ
ช่วยเหลือกันเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
มีโอกาสร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬากับเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน	<i>n</i> = 195		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเหมาะสมของหนังสือ ตำรา เอกสาร คู่มือ ปฏิบัติงาน	3.63	.68	มาก	3
2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	3.19	.50	ปานกลาง	5
3. โรงเรียนจัดให้มีสำนักงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	3.69	.68	มาก	1
4. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมและ เอื้ออำนวย ในการปฏิบัติงาน	3.36	.84	ปานกลาง	4
5. โรงเรียนมีอาคารเพียงพอในการปฏิบัติงาน				
รวม	3.50	.43	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน
ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมและ
เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน โรงเรียนจัดให้มีสำนักงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
และความเหมาะสมของหนังสือ ตำรา เอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	$n = 195$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.41	.61	ปานกลาง	2
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.30	.55	ปานกลาง	3
3. เงินเดือนและสวัสดิการพอเหมาะกับสภาพความเป็นอยู่ ในปัจจุบัน	3.31	.55	ปานกลาง	4
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.53	.59	มาก	1
5. การเบิกสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว	3.28	.50	ปานกลาง	5
รวม	3.37	.40	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เงินเดือนและสวัสดิการ
ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
เป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือการเบิกสวัสดิการ เช่น
ค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยจูงใจ	เพศ							
	เพศชาย <i>n</i> = 64				เพศหญิง <i>n</i> = 131			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จในการทำงานของ บุคคล	3.42	.38	ปานกลาง	3	3.51	.46	มาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	.39	ปานกลาง	4	3.38	.40	ปานกลาง	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	.40	มาก	1	3.79	.52	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	.53	มาก	2	3.93	.47	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	3.30	.38	ปานกลาง	5	3.46	.49	ปานกลาง	4
รวม	3.52	.21	มาก	-	3.61	.26	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามเพศ ครูเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ครูเพศหญิงมีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
ถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
การได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	เพศชาย		เพศหญิง			
	<i>n</i> = 64		<i>n</i> = 131			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.42	.38	3.51	.46	-1.39	.17
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	.39	3.38	.40	.30	.77
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	.40	3.79	.52	.62	.53
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	.53	3.93	.47	-3.61*	.00
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.30	.38	3.46	.49	-2.53*	.02
รวม	3.52	.21	3.61	.26	-2.72*	.01

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปีวิจัยค่าจูน	เพศ							
	เพศชาย <i>n</i> = 64				เพศหญิง <i>n</i> = 131			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.38	.41	ปานกลาง	4	3.44	.44	ปานกลาง	3
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.44	.48	ปานกลาง	2	3.37	.46	ปานกลาง	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.37	.53	ปานกลาง	5	3.46	.43	ปานกลาง	2
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.52	.44	มาก	1	3.50	.43	มาก	1
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.39	.39	ปานกลาง	3	3.35	.41	ปานกลาง	5
รวม	3.42	.22	ปานกลาง	-	3.43	.23	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน
จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามเพศปรากฏ ดังนี้

ครูเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปีวิจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านผลประโยชน์
ตอบแทน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ครูเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปีวิจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ปัจจัยจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจำแนกตามเพศ	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	เพศชาย		เพศหญิง			
	<i>n</i> = 64		<i>n</i> = 131			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.38	.41	3.44	.44	-1.04	.30
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.44	.48	3.37	.46	.92	.36
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.37	.53	3.46	.43	-1.29	.20
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.52	.44	3.50	.43	.39	.70
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.39	.39	3.35	.41	.69	.49
รวม	3.42	.22	3.43	.23	-.16	.88

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจำแนก
ตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ	ประสบการณ์การทำงาน												
	น้อยกว่า 5 ปี				5-10 ปี				มากกว่า 10 ปี				
	<i>n</i> = 72				<i>n</i> = 69				<i>n</i> = 54				
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	
													บ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.30	.41	ปานกลาง	5	3.51	.39	มาก	3	3.69	.44	มาก	3	
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.34	.39	ปานกลาง	3	3.42	.38	ปานกลาง	5	3.39	.43	ปานกลาง	5	
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.75	.41	มาก	2	3.91	.39	มาก	2	3.73	.63	มาก	2	
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.77	.42	มาก	1	3.92	.45	มาก	1	3.87	.65	มาก	1	
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.31	.30	ปานกลาง	4	3.45	.45	ปานกลาง	4	3.48	.62	ปานกลาง	4	
รวม	3.49	.22	ปานกลาง	-	3.64	.20	มาก	-	3.63	.30	มาก	-	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
ของบุคคล

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จ
ในการทำงานของบุคคลตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.74	2.37	13.87*	.00
	ภายในกลุ่ม	192	32.82	.17		
	รวม	194	37.56			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.206	.10	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	192	30.53	.16		
	รวม	194	30.73			
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	.62	2.73	.07
	ภายในกลุ่ม	192	43.44	.23		
	รวม	194	44.68			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.41	1.60	.21
	ภายในกลุ่ม	192	48.91	.26		
	รวม	194	49.73			
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	.56	2.65	.07
	ภายในกลุ่ม	192	40.79	.21		
	รวม	194	41.91			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.93	.46	8.20*	.00
	ภายในกลุ่ม	192	10.83	.06		
	รวม	194	11.75			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least significance difference)
ดังตารางที่ 22-23

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี	5-10 ปี
ด้านปัจจัยจูงใจ		3.49	3.63	3.64
น้อยกว่า 5 ปี	3.49	-	0.14*	0.15*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.63		-	0.01
5-10 ปี	3.64			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวม
จำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน
5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า
10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มี
ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกประสบการณ์การทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.30	3.51	3.69
น้อยกว่า 5 ปี	3.30	-	0.21*	0.39*
5-10 ปี	3.51		-	0.18*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.69			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน	ประสบการณ์การทำงาน											
	น้อยกว่า 5 ปี <i>n</i> = 72				5-10 ปี <i>n</i> = 69				มากกว่า 10 ปี <i>n</i> = 54			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.37	.43	ปานกลาง	2	3.46	.40	ปานกลาง	3	3.46	.43	ปานกลาง	5
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.36	.49	ปานกลาง	4	3.32	.31	ปานกลาง	5	3.53	.46	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.36	.28	ปานกลาง	3	3.47	.50	ปานกลาง	2	3.49	.47	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.44	.38	ปานกลาง	1	3.55	.46	มาก	1	3.53	.43	มาก	1
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.33	.38	ปานกลาง	5	3.32	.28	ปานกลาง	4	3.47	.40	ปานกลาง	4
รวม	3.37	.19	ปานกลาง	-	3.42	.19	ปานกลาง	-	3.49	.22	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค่าจูน
จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือด้านสภาพการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย
คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ปัจจัยค่าจูน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยค่าจูน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.34	.17	.91	.40
	ภายในกลุ่ม	192	35.28	.18		
	รวม	194	35.61			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.35	.68	3.20*	.04
	ภายในกลุ่ม	192	40.48	.21		
	รวม	194	41.83			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยจำแนก	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	1.41	.25
	ภายในกลุ่ม	192	42.08	.22		
	รวม	194	42.70			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.47	.23	1.26	.29
	ภายในกลุ่ม	192	35.64	.19		
	รวม	194	36.11			
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	.83	.41	2.59	.08
	ภายในกลุ่ม	192	30.61	.16		
	รวม	194	31.44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.46	.23	4.71*	.01
	ภายในกลุ่ม	192	9.34	.05		
	รวม	194	9.80			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจำแนก
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า มีด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (least Significance difference) ดังตารางที่ 26-27

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปีวิจัยค่าจูน		ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	3.37	3.42	3.49
น้อยกว่า 5 ปี	3.37	-	.05	.12*
5-10 ปี	3.42		-	.03
มากกว่า 10 ปี	3.49			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีวิจัยค่าจูน จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.32	3.36	3.53
5-10 ปี	3.32	-	.04	.17*
น้อยกว่า 5 ปี	3.36		-	.21*
มากกว่า 10 ปี	3.53			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยจูงใจ	ขนาดโรงเรียน															
	ขนาดเล็ก <i>n</i> = 20				ขนาดกลาง <i>n</i> = 68				ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 57				ขนาดใหญ่พิเศษ <i>n</i> = 50			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงานของบุคคล	3.56	.50	มาก	3	3.41	.35	ปานกลาง	4	3.44	.43	ปานกลาง	3	3.59	.52	มาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.47	.46	ปานกลาง	4	3.39	.39	ปานกลาง	5	3.35	.40	ปานกลาง	5	3.37	.39	ปานกลาง	5
3. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.73	.44	มาก	1	3.75	.52	มาก	2	3.87	.44	มาก	2	3.82	.48	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.73	.55	มาก	2	3.78	.57	มาก	1	3.92	.43	มาก	1	3.90	.46	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	3.41	.52	ปานกลาง	5	3.45	.56	ปานกลาง	3	3.38	.36	ปานกลาง	4	3.38	.41	ปานกลาง	4
รวม	3.58	.23	มาก	-	3.56	.31	มาก	-	3.60	.21	มาก	-	3.61	.20	มาก	-

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งการงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ครูในโรงเรียนขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จ
ในการทำงานของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการ
ทำงานของบุคคล ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.16	.39	2.03	.11
	ภายในกลุ่ม	191	36.40	.19		
	รวม	194	37.56			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	.20	.07	.43	.74
	ภายในกลุ่ม	191	30.53	.16		
	รวม	194	30.73			
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.56	.19	.80	.49
	ภายในกลุ่ม	191	44.12	.23		
	รวม	194	44.68			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	.99	.33	1.29	.28
	ภายในกลุ่ม	191	48.74	.26		
	รวม	194	49.73			
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.22	.07	.33	.80
	ภายในกลุ่ม	191	41.69	.22		
	รวม	194	41.91			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.10	.03	.53	.67
	ภายในกลุ่ม	191	11.66	.06		
	รวม	194	11.75			

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ปัจจัยค้ำจุน	ขนาดโรงเรียน													
	ขนาดเล็ก <i>n</i> = 20				ขนาดกลาง <i>n</i> = 68				ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 57		ขนาดใหญ่พิเศษ <i>n</i> = 50			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ		
1. นโยบายและการบริหาร	3.46	.45	ปานกลาง	3	3.44	.47	ปานกลาง	1	3.40	.39	ปานกลาง	3		
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.48	.45	ปานกลาง	2	3.40	.52	ปานกลาง	4	3.38	.46	ปานกลาง	4		
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.44	.41	ปานกลาง	4	3.41	.50	ปานกลาง	3	3.50	.46	มาก	2		
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	.31	มาก	1	3.42	.47	ปานกลาง	2	3.55	.39	มาก	1		
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.31	.37	ปานกลาง	5	3.39	.48	ปานกลาง	5	3.34	.37	ปานกลาง	5		
รวม	3.44	.16	ปานกลาง	-	3.41	.28	ปานกลาง	-	3.44	.20	ปานกลาง	-		

จากตารางที่ 30 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค้ำจุน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง พิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับ
บัญชาและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านนโยบายและ
การบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับ
สุดท้าย คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและ
การบริหาร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง พิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและ
การบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ปัจจัยค่าจูน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค่าจูน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	.07	.02	.12	.95
	ภายในกลุ่ม	191	35.54	.19		
	รวม	194	35.66			
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	.19	.06	.29	.83
	ภายในกลุ่ม	191	41.64	.22		
	รวม	194	41.83			
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.39	.13	.58	.63
	ภายในกลุ่ม	191	42.31	.22		
	รวม	194	42.70			
4. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.80	.27	1.44	.23
	ภายในกลุ่ม	191	35.31	.19		
	รวม	194	36.11			
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	.15	.05	.31	.82
	ภายในกลุ่ม	191	31.29	.16		
	รวม	194	31.44			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.02	.01	.14
	ภายในกลุ่ม	191	9.78	.05		
	รวม	194	9.80			

จากตารางที่ 31 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยค่าจูน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังนุรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังนุรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2560 โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังนุรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังนุรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังนุรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุน แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง (IOC) .67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 -0.99 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าวิกฤต (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significance difference)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจเจก พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้และผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัตินำเสนอสู่โรงเรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำทั้งทางด้านส่วนตัวและการทำงาน รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และได้รับการยกย่องชมเชยจากความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้เสมอ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสได้ร่วมงานวางแผนงานที่รับผิดชอบโดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จนประสบผลสำเร็จ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม งานในหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ

มีความสำคัญต่อโรงเรียน และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีส่วนให้อุบัติการณ์ทำงานมากขึ้น ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น และงานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการมอบหมายงานของหน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ครูทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน และผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน แทนที่จะคอยจับผิดตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้าน

ส่วนตัวและการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือ กีฬา กับเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม

1.9 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนจัดให้มีสำนักงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และความเหมาะสม ของหนังสือ ตำรา เอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เงินเดือนและสวัสดิการ ที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การเบิกสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีพันธกิจที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและสมรรถนะตามวิชาชีพ อีกทั้งยังเน้นการจัดการ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ครูจึงเห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน จึงพยายามแก้ไขปัญหาค่าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้จนเป็นที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บัตรวาระ (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตาพัชญ์ แก้วจันดา (2557, หน้า 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูคิด ภูน้ำสี (2558, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้และผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงมาสู่โรงเรียน เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีอิสระในการทำงาน และพนักงานครูได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่อครูประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้าน ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ สุไลมานดี (2555, หน้า 50) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติพิทย์ เถียรสถิต (2558, หน้า 91) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำทั้งทางด้านส่วนตัวและการงาน รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติใน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และได้รับการยกย่องชมเชยจากความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้กำหนดการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในส่วนของครูผู้สอน โดยมุ่งเน้นพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ มาตรฐาน เน้นให้ทุกคนสามารถดำเนินงานได้ตามบทบาทหน้าที่ในแต่ละองค์คณะและสามารถ บูรณาการในการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก เมื่อครูมีการพัฒนา จนเกิดความรู้ความสามารถครูจึงนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้เกิดเป็นผลงานที่

สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนจนได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครูและได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ครูจึงรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติพิศ เจริญสถิต (2558, หน้า 95) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจนเนื่องจากผู้บริหารได้ มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้แก่ครู ทำให้ครูปฏิบัติงานโดยใช้ ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และยังได้มีโอกาสได้ร่วมงานวางแผนงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์งานประสบผลสำเร็จ งานที่ครูวางแผนด้วยตนเองนั้น มีการวางระบบอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจนทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันชญานุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม งานในหน้าที่และด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อ

โรงเรียน และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีส่วนให้ออกกำลังกายมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เสมอภาคและเหมาะสม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองได้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนทำให้มีความรู้สึกสนุกกับงานและอยากทำงานมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 85) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตาพัชญ์ แก้วจินดา (2557, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น และงานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีการมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรการศึกษาเป็นบุคคลบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่หลากหลายเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการส่งเสริมให้ครูมีการเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เมื่อครูได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้แล้วจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีโอกาสนำมาใช้ในการทำงานที่ได้ปฏิบัติเมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ การรับรู้นี้ส่งผลให้ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติพิศ เจริญสถิต (2558, หน้า 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัศึกษาด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่าง สม่่าเสมออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการมอบหมายงานของหน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายหรือ เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารได้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วม มาตรการ กำหนดนโยบายเพื่อ โดยการกำหนดตัวชี้วัดของงานและมีการอธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์ของงาน ก่อนจะมอบหมายงานให้ครูในแต่ละฝ่ายปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานและสามารถให้ครู กำหนดแนวทางในการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อความเหมาะสมในวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกานต์ วจนศิริ (2555, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนใน กลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ครูทำงานเป็นทีมและ สามัคคีกัน และผู้บังคับบัญชาขอให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการทำงาน แทนที่จะคอยจับผิด เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้กำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือ

ในรูปแบบภาคีเครือข่าย และการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารจึงต้องคอยส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องคอยกำกับติดตาม ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกานต์ วจนศิริ (2555, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จึงได้มีการจัดกิจกรรมให้ได้ปฏิบัติร่วมกันทั้งทางด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดห้องและสถานที่ให้มีการออกกำลังกายร่วมกันส่งผลให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมพบอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกานต์ วจนศิริ (2555, หน้า 66) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน โรงเรียนจัดให้มีสำนักงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และความ

เหมาะสมของหนังสือ ตำรา เอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอยู่รอบตัวครู เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องานหรือสถานที่ทำงานจะทำให้ครูทุ่มเทกำลังใจกำลังกายความคิดช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานและการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในส่วนของ การหาหนังสือ ตำรา เอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการทำงานของครู เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและอำนวยความสะดวกในการทำงานจัดให้มีสำนักงานเป็นสัดส่วน มีโต๊ะ เก้าอี้ทำงานให้เพียงพอเพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงานจากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริตรา ต้นอ่อน (2558, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า มีสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับตรงกับรู้ความสามารถ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากครูมีความรู้สึกที่เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับรู้ความสามารถที่มี แต่การเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ยังคงค่อนข้างล่าช้าและมีเอกสารมาก ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีนโยบายในการพัฒนาระบบสารสนเทศและการติดตามการดำเนินงานอย่างมีระบบและรวดเร็ว และมีการอำนวยความสะดวก ณ จุดเดียว (one stop service) ตามแนวทางบริการของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกานต์ วจนศิริ (2555,

หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบ ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะครูเพศหญิงมีความใส่ใจในงานที่ปฏิบัติ มีการส่งงานตรงเวลาและเห็นความสำคัญในการประเมินวิทยฐานะมากกว่าครูเพศชาย ส่งผลให้ครูเพศหญิงที่มีวัยเท่ากันมีวิทยฐานะมากกว่าครูเพศชายและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของหัวหน้างาน หรือรับผิดชอบโครงการต่าง ๆ มากกว่า อีกทั้งการอบรมต่างๆ ผู้บริหารมักมอบหมายให้หัวหน้างานเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาเผยแพร่ความรู้ให้แก่ครูในสายงานต่อไป ส่งผลให้ครูเพศหญิงมีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานของครูเพศหญิงจึงเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูและผู้บริหารมากกว่า จึงส่งผลให้ครูเพศหญิงมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้ามากกว่าครูเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติพิทย์ เกียรติสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่เป็นหัวหน้างาน หัวหน้าหมวด หัวหน้าระดับและหัวหน้าโครงการต่าง ๆ เนื่องจากมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วโดยใช้ประสบการณ์การทำงานและการอบรมที่เคยปฏิบัติมาก่อน ตลอดจนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ภาวะเป็ยบของโรงเรียน เข้าร่วมการประชุมหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับผู้บริหาร ส่งผลให้มีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร อีกทั้งยังมีการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ สามารถสร้างผลงานและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารรวมทั้งผู้ปกครอง จึงส่งให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หินขาว (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติพิศ เกียรสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เสาวลักษณ์ ณ รังษี (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากโรงเรียนทุกขนาดปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งมีจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพของครูและโรงเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน มีการสร้างความเข้มแข็งให้กับทุกคณะให้สามารถดำเนินงานได้ตามหน้าที่พร้อมทั้งสามารถบูรณาการในการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน ในการพัฒนาสถานศึกษานั้นมีการจัดให้สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพเข้ามาช่วยนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมิน มีการหาแนวทางในการช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กในหลายๆ แนวทางเช่น การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน การสร้างห้องเรียนคุณภาพ ดิจิทัลทัศน์และโปรเจกเตอร์เพื่อส่งเสริมการเรียนทางไกลออนไลน์ พัฒนาระบบห้องสมุด รวมทั้งจัดให้มีการแข่งขันทักษะวิชาการ โดยให้โอกาสครูในทุก ๆ โรงเรียนส่งตัวแทนนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันและครูเข้าร่วมเป็นกรรมการอย่างเสมอภาค มีการจัดการอบรมสัมมนาเพื่อสร้างเครือข่ายเพื่อการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้

ครูในทุก ๆ ขนาดโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ควรมีการส่งเสริมให้ครูเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ร่วมมือกันในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ อีกทั้งควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญและสร้างความ ตระหนักถึงความสำคัญของงานทุกงานให้กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ๆ เพื่อให้ครูเห็น ความสำคัญของงานในทุก ๆ ระดับการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานให้ การสนับสนุนในผลงานที่ได้กระทำจนเห็นถึงความสำเร็จร่วมกัน และให้ความไว้วางใจกัน มอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ครูได้ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาควรถูกให้คำแนะนำพร้อมทั้งยกย่องงานที่ ครูได้ปฏิบัติ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการร่วมวางแผน งานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้เห็นว่างานที่ ปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม อีกทั้งควรมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างอิสระเพื่อให้ครูอย่างมี ส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมหรือ ประชุมและมีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อีกทั้งสามารถ นำไปใช้เพื่อการประเมินวิทยฐานะทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการ หน้าที่การงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และควรชี้แจงกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหาร

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นกันเอง

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการร่วมกันและสร้างความสามัคคีในการทำงานเพื่อให้ครูเกิดความสนุกและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

9. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการเบิกสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ให้มีความสะดวกรวดเร็วหรือมีการทำความเข้าใจในเรื่องการเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ให้เข้าใจตรงกันเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และควรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

10. ด้านผู้บริหารควรให้ความสนใจในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานหรือพัฒนางานของตนให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและศรัทธาต่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะอยู่ปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจตามความคิดเห็นของครูเพศชาย โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

บรรณานุกรม

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2536). *คู่มือปฏิบัติงานอนามัย โรงเรียนสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. ม.ป.ท.
- กองสี เจริญชม. (2547). *ผลการใช้โปรแกรมการเตือนตนเองและ โปรแกรมการชี้แนะด้วยวาจาที่มีต่อการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติมา ครรสี. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกลาส เกตุเพ็ง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปางสีดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *การจูงใจ (จิตวิทยา)*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.
- จิตรลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา วิสมิตนันท์. (2535). *พื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชันฉานุช ปิ่นทองคำ. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2527). *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ*. กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชคอนันต์ เพชรประเสริฐ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอ ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติรัตน์ สิงห์เชื้อ. (2549). *การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5)* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติพงษ์การพิมพ์
- ธิดาวดี วิชาศรี. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล นิราทร. (2534). *การวางแผนอาชีพงานและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล สุนทสวัสดิ์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- นันทนา ผ่องเกล้าช. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาลเกื้อการุณย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2530). *จิตวิทยาองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลดง จังหวัดจันทบุรี*. ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญญาภา ทับทิมวรรณ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประทุมรอด ประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประไพพรรณ ชงอินเนตร. (2542). *การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์ นครปฐม*.
นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ประสาน มฤคพิทักษ์. (2553). *คำบันดาลใจ ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สารทัศน์.
- ปรียานุช ทองสุข. (2549). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปานทิพย์ ปุณยะสุด. (2540). *ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคม
สงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสวัสดิการสังคม,
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ:
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์พรีนซ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มณีรัตน์ สุไลมานดี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
วัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2535). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรม
ทางธุรกิจ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). *ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลำยอง บรรพต. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- วราภรณ์ สิทธิมนิโรธและสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัตรา ตันอิน. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดน่าน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรากำ ล้างมาก. (2557). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเขาคกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2558). *ภาวะผู้นำ (ฉบับแนวใหม่)*. นนทบุรี: ธารรัชการพิมพ์.
- วินัย เกื้อกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ปรีดีพรพันธ์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริกานต์ วจนศิริ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร พูลหวัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2558*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สนธยา บัตรวาระ. (2556). *ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมใจ ลักษณะ. (2548). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2).* ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์ ระยอง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2553). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2560.* สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.* วันที่ค้นข้อมูล 12 มกราคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สิตาพัชญ์ แก้วจันดา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุชาติพิศ เจริญสติติ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุมิดา เหมือนครุฑ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- สุวิมล อินชนะ. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ ณ รังสี. (2556). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนูคิด ภูน้ำสี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ เบญจมาตย์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Algaier, J. (1993). *Job satisfaction, leadership styles, and teaching practice among CNMI public elementary school teacher (Commonwealth of then northern Mariana Island)*. Retrieved from. <http://www.lib.umi.com/dissertations/3131491>
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality*. *Nursing Out Look*, 29, 662-665.
- Bovee et al. (1993). *Management skills and application*. New York: McGraw-Hill.
- Burr, R. K. (1981). Job satisfaction determinant for selected administrators in Florida's Community Colleges and Universities: An application of Herzberg's motivation-hygiene theory. *Dissertation Abstracts International*, 41(6), 3794-A.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organization behavior: The management of individual and organization performance* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges.
Dissertation Abstracts International, 43(8), 2567-A.
- Cronbach, I. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Goodson, T. J. (1985). *Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama School*. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3502-A
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Hicks, H. G. (1967). *The management of organization*. New York: Jonh Willey & Sons.
- Johnston, R., & Bavin, R. A. (1973). Herzberg and job satisfaction. *Personal Practice Bulletin*, 29(2), 102.
- Knoot, H. (1980). *Management* (7th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, E. W. (1970). *Determining sample size for research activities*.
Education and Psychological Measurement, 30(10), 608.
- Likert, R. (1987). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1980). *Organization behavior* (2nd ed.). New York: Harper Row.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher *motivation* at work with special reference to Indonesia.
Dissertation Abstracts International, 45(9), 2716-A.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. New York: McGraw-Hill.
- Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. The United States of America: Vonoffman.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.190

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

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวภัทรดา จ่านงประโคน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990017 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแล
ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ประยูร อิ่มสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.191

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

28 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวภัทรดา จำนงประโคน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990017 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในในความควบคุม
ดูแลโดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี เป็นประธานกรรม
การควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาค
วิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวม
รวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ประยูร อิ่มสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.192

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

30 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวภัทรดา จ่านงประโคน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990017 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา
จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแล
ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ดี อนันต์นารี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา

จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มี 2 ตอน
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์
4. โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นความต้องการหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน
5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงบริหารงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

นางสาวภัทรดา จ่านงประโคน
 นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสถานภาพของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน (เศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 ปี)

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

 โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีความคิดเห็นสอดคล้อง
กับข้อความนั้น ๆ ให้ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบ
คำถามทุกข้อด้วยตัวของท่านเอง

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

ตัวอย่าง

ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
00	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	✓				
01	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ		✓			

ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
3	ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
4	สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้					
5	ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ได้รับการยกย่องชมเชยจากความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
7	รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
8	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำทั้งทางด้านส่วนตัวและการทำงาน					
9	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้เสมอ					
10	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
12	งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
13	มีโอกาสร่วมงานวางแผนงานที่รับผิดชอบโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนประสบผลสำเร็จ					
14	งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
15	งานที่ปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					

ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ความรับผิดชอบ						
16	งานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อโรงเรียน					
17	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้					
18	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม					
19	โรงเรียนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม					
20	การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีส่วนให้อยากทำงานมากขึ้น					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
21	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น					
22	ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
23	มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
24	งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
25	มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานอื่น					
นโยบายการบริหาร						
26	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน					
27	ได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา					

ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
28	ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ					
29	การมอบหมายงานของหน่วยงาน มีการกำหนด นโยบายหรือเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน					
30	มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
การปกครองบังคับบัญชา						
31	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี					
32	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
33	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นกันเอง					
34	ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการ ทำงาน แทนที่จะคอยจับผิด					
35	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ครูทำงานเป็นทีมและ สามัคคีกัน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
36	มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬากับ เพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม					
37	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกัน และกัน					
38	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับ บุคลากรในโรงเรียน					
39	บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน					
40	การทำงานที่เกิดจากความร่วมมือทำให้สนุกและ พอใจในงานที่ทำ					

ที่	รายการ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
สภาพการทำงาน						
41	ความเหมาะสมของหนังสือ ตำรา เอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน					
42	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
43	โรงเรียนจัดให้มีสำนักงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
44	สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน					
45	โรงเรียนมีอาคารเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
ผลประโยชน์ตอบแทน						
46	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ					
47	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
48	เงินเดือนและสวัสดิการพอเหมาะกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
49	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
50	การเบิกสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3			1	2	3	
1	1	1	1	1.00	26	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1.00	27	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1.00	28	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1.00	29	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1.00	30	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1.00	31	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1.00	32	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1.00	33	1	1	1	1.00
9	0	1	1	0.67	34	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1.00	35	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1.00	36	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1.00	37	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1.00	38	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1.00	39	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1.00	40	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1.00	41	1	0	1	0.67
17	1	1	1	1.00	42	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1.00	43	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1.00	44	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1.00	45	0	1	1	0.67
21	1	1	1	1.00	46	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1.00	47	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1.00	48	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1.00	49	0	1	1	0.67
25	1	1	1	1.00	50	1	1	1	1.00

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.53	26	.93
2	.53	27	.87
3	.27	28	.40
4	.33	29	.87
5	.80	30	.67
6	.80	31	.53
7	.47	32	.80
8	.27	33	.87
9	.47	34	.67
10	.93	35	.73
11	.80	36	.73
12	.73	37	.80
13	.53	38	.87
14	.87	39	.60
15	.93	40	.27
16	.20	41	.80
17	.27	42	.87
18	.27	43	.93
19	.73	44	.73
20	.27	45	.93
21	.67	46	.47
22	.67	47	.53
23	.73	48	.87
24	.93	49	.80
25	.99	50	.87

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .89