

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นารี)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

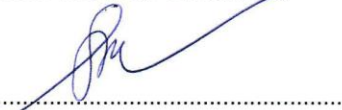
(ดร.สถาพร พฤตภูมิกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นารี)



.....กรรมการ

(ดร.สถาพร พฤตภูมิกุล)



.....กรรมการ

(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตา ความเอาใจใส่ และความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแนวทาง วิธีการ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์พร้อมเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี หัวหน้าภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นางยุพียง วุฒินันท์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนพานทองสหกรณ์จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นางสาวศรัญญา กัณ โสภา นายนิทัศน์ ชาวโพธิ์พระ นายวิสิทธิ์ เทียนเจริญ และนางกัญญา นวลตาล ครูโรงเรียนพานทองสหกรณ์จังหวัดชลบุรี ที่ช่วยแนะนำแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้งานนิพนธ์ประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จของงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากคุณพ่อ คุณแม่ บุคคลในครอบครัว เพื่อน ๆ พี่ ๆ ที่เป็นกำลังใจและเสียสละเพื่อให้งานนิพนธ์ประสบความสำเร็จ

ประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์

58990022: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี/
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ชมนพูนุช เพ็ชรอินทร์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (JOB MOTIVATION
OF TEACHERS OF SECONDARY SCHOOLS IN BANBUENG DISTRICT, CHONBURI
PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ค., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ค. 96 หน้า.
ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 โดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลาเนา
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.23-.79 ค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าวิกฤตที่ (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least significant difference)
ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์
การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน
และภูมิลาเนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58990022: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION OF TEACHER/ SECONDARY SCHOOLS/
BANBUENG DISTRICT/ CHONBURI PROVINCE/ UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

CHOMPUNUJ PETIN: JOB MOTIVATION OF TEACHERS OF SECONDARY
SCHOOLS IN BANBUENG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISORY COMMITTEE:
PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUTTIKUL, Ph.D. 96 P. 2018.

The objectives of this research were to study, and compare the job motivation of teachers of secondary schools in Banbueng District, Chonburi Province under the Secondary Educational Service Area Office 18, classified by gender, school size, educational level, work experience and hometown location. The samples were 175 teachers of secondary school in Banbueng District, Chonburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 18. The research instruments were a rating scale questionnaire with 0.23-0.79 of the discrimination power. The reliability was 0.95. The statistical devices used in the data analysis were percentage, Mean, Standard Deviation, *t*-test, One-way ANOVA and Least significant difference.

The results of the research were as follows:

1. The job motivation of teachers of secondary schools in Banbueng District, Chonburi Province under the Secondary Educational Service Area Office 18. As a whole and as an individual aspect were rated at a high level, they were Growth Needs, Relatedness Needs and Existence needs, respectively.

2. The job motivation of teachers of secondary schools in Banbueng District, Chonburi Province under the Secondary Educational Service Area Office 18 that classified by educational level and work experience, as a whole and as an individual aspect were statistically significant at .05 level. And Classified by gender, school size and hometown location as a whole was not statistically significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานในการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	9
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer.....	25
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	88
ภาคผนวก ค.....	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 42
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา..... 47
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน..... 49
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต..... 49
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น..... 51
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต..... 52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ..... 54
8	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ.... 55
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 56
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	58
12 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	59
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	60
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกประสบการณ์ทำงาน.....	61
16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	62
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา.....	62
18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ภูมิลำเนา.....	63
19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	95

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 กระบวนการวิจัย.....	15
3 ลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow.....	21
4 เป็นการเปรียบเทียบความต้องการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ กับทฤษฎีตามแนว พุทธธรรม.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต สามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ให้บุคคลดำรงชีพได้อย่างมีความสุข และสุจริต การศึกษาหลอมรวมปัญญาชนให้เป็นพลังสร้างสรรค์และสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ ช่วยในการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน จากความสำคัญของการศึกษา รัฐบาลจึงได้จัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการศึกษาของชาติที่มุ่งปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง การจัดการศึกษาในแนวทางที่เหมาะสม จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมได้เป็นอย่างดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาจึงมีความสำคัญ โดยสถาบันการศึกษานับว่าเป็นกระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อดำเนินการ ส่งเสริม พัฒนา ให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วน โรสณา โต้ะนิเต (2550, หน้า 1) ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับความพึงพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา ให้มีขวัญกำลังใจ บุคลากรเหล่านั้นจะช่วยเกื้อหนุนและส่งเสริมให้การศึกษาและสถานศึกษารับบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หากบุคคลในองค์กรเกิด

ความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง ทำให้เกิดความล่าช้าหรืองานเสียหายได้ แต่หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนอง ด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ขวัญและกำลังใจที่ได้รับนั้น จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจ มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือในสถานศึกษา ในขณะที่ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 232) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับนโยบาย ทางด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารงานบุคคลควรให้ความสนใจอย่างจริงจังและจริงใจที่จะ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยิ่งไปกว่านั้นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่ง คือ ครู เนื่องมาจาก ครูถือได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อความเข้มแข็งและรักษาไว้ ซึ่งความมีคุณภาพของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ครูซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญก็ต้องการขวัญ และกำลังใจจากผู้บริหารเพื่อเป็นแรงจูงใจและผลักดันในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่อไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตนต้องการ นอกจากนั้นการจูงใจ ก็ยังสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ซึ่งช่วยให้รู้สึกดี มีการพัฒนาความคิด มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งส่งผล ไปถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้วย แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญและมีอิทธิพลซึ่งช่วยให้ ครูมีขวัญกำลังใจและความผูกพันสถานศึกษาทำให้งานประสบความสำเร็จอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ ต่อสถานศึกษา หรือองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งหากครูได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร ครูจะมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ต่อสถานศึกษา ส่งผลให้ครูทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ในการทำงานให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มที่ (ศรีัญญา กัณ โสภา, 2558)

โรงเรียนในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 เป็นอำเภอที่มีนิคมอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากหลายแห่ง การจราจรเป็นไปอย่างติดขัด ทำให้ การเดินทางไม่สะดวก ไม่มีรถประจำทางที่สะดวกในการเดินทางเข้าเมืองชลบุรี อีกทั้งยังประสบ ปัญหาการขาดแคลนครู การลาออกของครูอัตราจ้าง เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มาจากต่างจังหวัด จึงมีการย้ายออกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูที่สอนจึงต้องรับภาระมากทั้งจำนวนการสอนที่มีจำนวน หลายชั่วโมงต่อวัน และการทำงานพิเศษ เช่นงานเอกสาร โรงเรียน งานพัสดุ งานทะเบียน เป็นต้น บางครั้งมีการจัดสอนแทน ซึ่งผู้สอนไม่ได้มีความรู้โดยตรงกับเนื้อหาวิชาที่สอน ทำให้นักเรียน ไม่ได้รับความรู้ของเนื้อหาอย่างครบถ้วนและไม่สมบูรณ์ รวมถึงทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูอันจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป จึงมีความสนใจทำการวิจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในงานปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง อันเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยการเริ่มจากการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ครูผูกพันกับความสำเร็จของงาน ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าแก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา

คำถามในการวิจัย

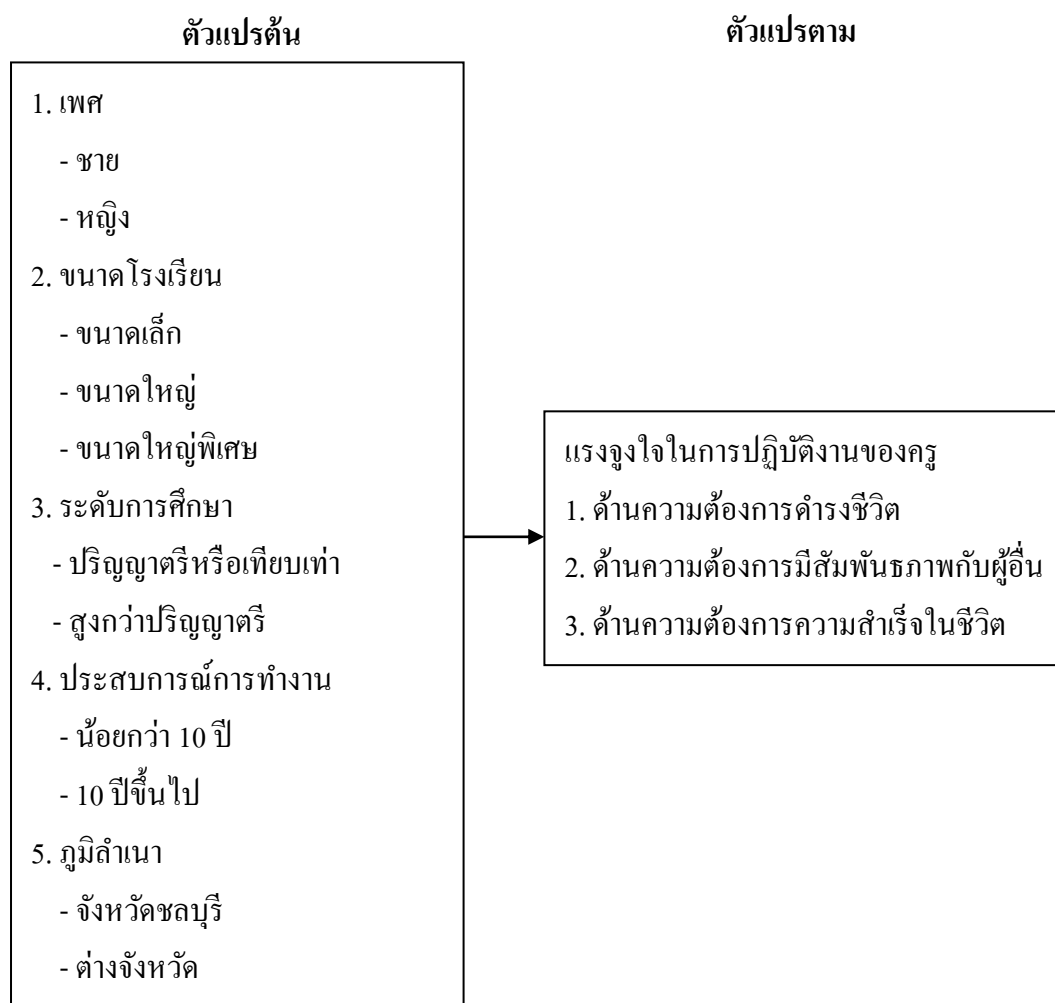
1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. แรงงูใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

แรงงูใจในการปฏิบัติของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972, pp. 122-144) มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น และความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และผู้บริหารในโรงเรียนใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้มีขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีแรงจูงใจการจัดการเรียนการสอนอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน อีกทั้งช่วยลดปัญหาการย้ายออกของครูในโรงเรียนด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ทฤษฎี แรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) มี 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต
- 1.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
- 1.3 ด้านการต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากกลุ่มประชากรที่เป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 325 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน โดยการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.4.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.4.2 10 ปี ขึ้นไป

3.1.5 ภูมิภาค

3.1.5.1 จังหวัดชลบุรี

3.1.5.2 ต่างจังหวัด

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มี 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

3.2.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น

3.2.3 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการ หรือความอยากที่จะปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองตามความต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ ซึ่งก็คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง การเกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งอย่าง ตามที่นึกคิดและมุ่งหมายเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม

บุกเบิก ความรู้ ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ครู หมายถึง ครูที่มีหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนที่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-1,499 คน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1 ระดับปริญญาตรีและเทียบเท่า หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18

4.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดในระดับสูงปริญญาตรีของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของครูในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เกี่ยวกับการสอนในโรงเรียน โดยนับเป็นปี เริ่มตั้งแต่บรรจุ แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ครูมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ปฏิบัติการสอนเท่ากับหรือมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เป็นถิ่นที่เกิดหรือที่อยู่อาศัยเดิมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น

6.1 จังหวัดชลบุรี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีถิ่นที่เกิดหรือที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ในจังหวัดชลบุรี

6.2 ต่างจังหวัด หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีถิ่นที่เกิดหรือที่อยู่อาศัยเดิมอยู่นอกเขตจังหวัดชลบุรี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล การบริหารงานของสถานศึกษาของรัฐระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (2560) เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ดำเนินไปตามนโยบายของแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ไม่รวมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) มีทั้งสิ้น 50 โรงเรียน

กลยุทธ์การจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษาในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาอย่างมีมาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึง

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับชาติและสากล

2. เสริมสร้างโอกาสและการศึกษาให้นักเรียนทุกคน ทุกกลุ่มได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อนและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์การพัฒนา

1. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล มีทักษะการคิด วิถีชีวิตพอเพียง ประยุกต์ใช้วิถีชีวิตไทย ผู้การเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ

2. เยาวชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทั้งเยาวชนทั่วไป ผู้พิการ ด้อยโอกาส กลุ่มพิเศษอื่น ๆ ได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง

3. สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีระบบประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็งเป็นพลังขับเคลื่อนและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

1. การเร่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในวิชาหลัก

2. การเสริมสร้างพัฒนาทักษะการคิด

3. การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี

4. การส่งเสริมวิถีพอเพียง

5. การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

6. การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับเยาวชนทั่วไป

7. การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาส และกลุ่มพิเศษ

8. การเสริมสร้างทางเลือกในการได้รับการศึกษา

9. การพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพ

10. การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพ

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 112) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรให้ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพอใจเกิดการผูกพัน

ต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนิดาภา เฟิงพันธ์ (2557, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในบุคคล เมื่อได้รับแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ การจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

วิริตรา ตันอิม (2558, หน้า 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอก หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้มีทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรม หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือให้ได้มาซึ่งในสิ่งที่ตนต้องการ

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า 15) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทัศนคติในทางบวกเป็นความสุขที่เกิดจากปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้น ส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

Masslow (1970, pp. 35-40) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการ มีความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ

Steer and Porter (1979, p. 5) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละคนกระทำพฤติกรรม
2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน
3. แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่ช่วยสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ หรือแรงขับที่เกิดจากความต้องการ

Beach (1980, p. 189) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และแสดงพฤติกรรม

Domjan (1996, p. 199) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง

Champoux (2000, pp. 117-129) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายว่าทำไมคนจึงทำเช่นนั้น ไม่ทำเช่นนั้น ทฤษฎีต่างมีสมมติฐานต่างกัน ประการแรก มีสมมติฐานว่าพฤติกรรมมีจุดเริ่มต้น ทิศทางและจุดสิ้นสุด ประการที่สอง พฤติกรรมเป็นการกระทำอย่างสมัครใจ อยู่ภายใต้การควบคุมของคน ๆ นั้น ทฤษฎีเหล่านี้พยายามอธิบายว่าทำไมคนจึงอ่านหนังสือเล่มนี้ ไม่อ่านเล่มอื่นชอบไปซื้อของที่ร้านนี้มากกว่าร้านอื่น นักจิตวิทยาไม่ได้พูดถึงสิ่งที่ไม่ทำอย่างสมัครใจ หรือเป็นไปโดยอัตโนมัติเช่น การหายใจ การกระพริบตา ประการที่สาม มีสมมติฐานว่าพฤติกรรมไม่ใช่การเคาะสุ่ม แต่มีเป้าประสงค์และทิศทางที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือพฤติกรรมของคนเกิดจากการจูงใจ

Dolton, Hoyle, and Watts (2000, p. 56) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นการกระตุ้นทางอารมณ์ที่เป็นเหตุให้กระทำ การกระตุ้นอาจเป็นความจำเป็นหรือการขับเคลื่อนที่ให้พลังแก่พฤติกรรมในที่ทำงาน การจูงใจเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบทั้งหลายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่แรงพลังทางบวกหรือทางลบถ้าเข้าใจว่าอะไรจะจูงใจได้ก็ยิ่งบรรลุเป้าหมายทางอาชีพและเป้าหมายส่วนตัวมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน ถ้าองค์กรรู้วิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดทัศนคติบวกในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดมาจากการที่บุคคลพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีปัจจัยกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายใน แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมด้วยส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน

ความสำคัญของการจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรต้องมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน โดยจะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวลักษณ์ ฌ รังษี (2556, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร องค์กรใดก็ตามหากผู้ที่ได้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน จะทำให้เขาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาใจใส่งาน ทำงานอย่างมีความสุขและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าองค์กรใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีการขาดงานบ่อย ๆ และการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพต่ำ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 26) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

เนติมา เทียงตรง (2558, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจคือองค์ประกอบปัจจัยหลักซึ่งเป็นสิ่ง que บุคคลคาดหวังและจะสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมที่มีจุดหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนับเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ ซึ่งผลจากแรงจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ณัฐพงษ์ ชูทัย (2549, หน้า 39) กล่าวว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในของบุคคลให้เกิดพฤติกรรมที่มีเป้าหมายและต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจ ได้ดังนี้

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

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

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด ทำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ หรือสำเร็จความต้องการ

สัมมา รัชนิษฐ์ (2553, หน้า 134) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้ การจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลผลิตและคุณภาพของผลผลิตรวมถึงคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญในการทำงาน ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้กระทำกิจจนสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้มากที่สุด ไม่ทอดอหยหรือลดละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน

ณัฐวิภา วรกมล (2556, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญในการทำงาน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกองค์กร หากผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ศรัญญา กัณ โสภา (2558, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยมีพลังเป็นแรงขับเคลื่อนของการ

กระทำ นอกจากนั้นต้องมีความพยายาม มีความมานะ อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และที่สำคัญต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Barnard (1974, pp. 142-148) กล่าวว่า สิ่งจูงใจในการทำงานจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับความแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การใช้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

โดยมีกระบวนการจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ อาทิ เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ (กรกฎา นักรัศมี, 2557, หน้า 24)

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ ดังภาพที่ 2

แรงขับร่างกาย → ดันรน (พฤติกรรม) → จุดหมาย → สมประสงค์ → แรงขับได้รับการตอบสนอง

ภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจ (กรกฎา นักรัศมี, 2557, หน้า 24)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยา แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ (จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 203)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากกระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ และความพอใจ

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

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) หมายถึง ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงานช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทักษะคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น (การดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 118)

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

สรุปแรงจูงใจมาจากหลายสาเหตุ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ว่าแรงจูงใจมีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ และแรงจูงใจภายนอกตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนอง สิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ซึ่งแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลต่อองค์กร เป็นต้น

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่ง Murray (1938) ได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ซึ่งแบบที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว
2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motivation) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่นซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่นบรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อจะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

2. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก

3. ตั้งเป้าหมายต่ำ

4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motivation) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมาก มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมค้อย” เมื่อมีปมค้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาดผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว

2. มักจะต่อต้านสังคม

3. แสวงหาชื่อเสียง

4. ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงานร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

5. ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression motivation) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไปบางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้น เด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่

2. ชอบทำร้ายผู้อื่นทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency motivation) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไปไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ไม่มั่นใจในตนเอง

2. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล

3. ไม่กล้าเสี่ยง

4. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้เรามีแรงขับเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่เราต้องการ ซึ่งกล่าวได้ว่ากิจกรรมและการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้นและแรงจูงใจที่สำคัญคือ แรงจูงใจที่อยากจะประสบความสำเร็จ การต้องการความนับถือ รวมถึงความก้าวหน้า และอื่น ๆ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นที่ส่งผลต่อการบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Theories)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในปัจจุบันมีนักคิดได้คิดไว้หลายทฤษฎี ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในแนวความคิด โดยความคล้ายคลึงกันของแต่ละทฤษฎีได้กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะการเพิ่มประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ (วิจิตร ดันอิม, 2556, หน้า 26)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์.

McGregor (1960, หน้า 115-123) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
4. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้นมีการนำทฤษฎีเชิง

จิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากทฤษฎีข้างต้น ในการทำงานสามารถพบคนอยู่ 2 ประเภท คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก และประเภทที่ 2 คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs)

Maslow (1970, pp. 80-106) มีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม โดยความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

องค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการทำงานอย่างดี โดยจะส่งผลบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ ตั้งใจทำงาน การเข้าใจความต้องการของมนุษย์ นับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจของพฤติกรรมภายในองค์การ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 205)

ธงชัย สันติวงษ์ (2532) อธิบายสมมติฐานของ Maslow เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามระดับความสำคัญ

เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

Maslow (1970, pp. 122-144) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ไว้ 5 ระดับ จากระดับที่ต่ำสุดไปหาระดับที่สูงที่สุด ดังนี้คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs)

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

3. ความต้องการด้านการมีส่วนร่วมในสังคม (Social needs)

4. ความต้องการได้รับเกียรติยศและการยกย่องจากสังคม (Esteem needs)

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Needs for self-actualization)

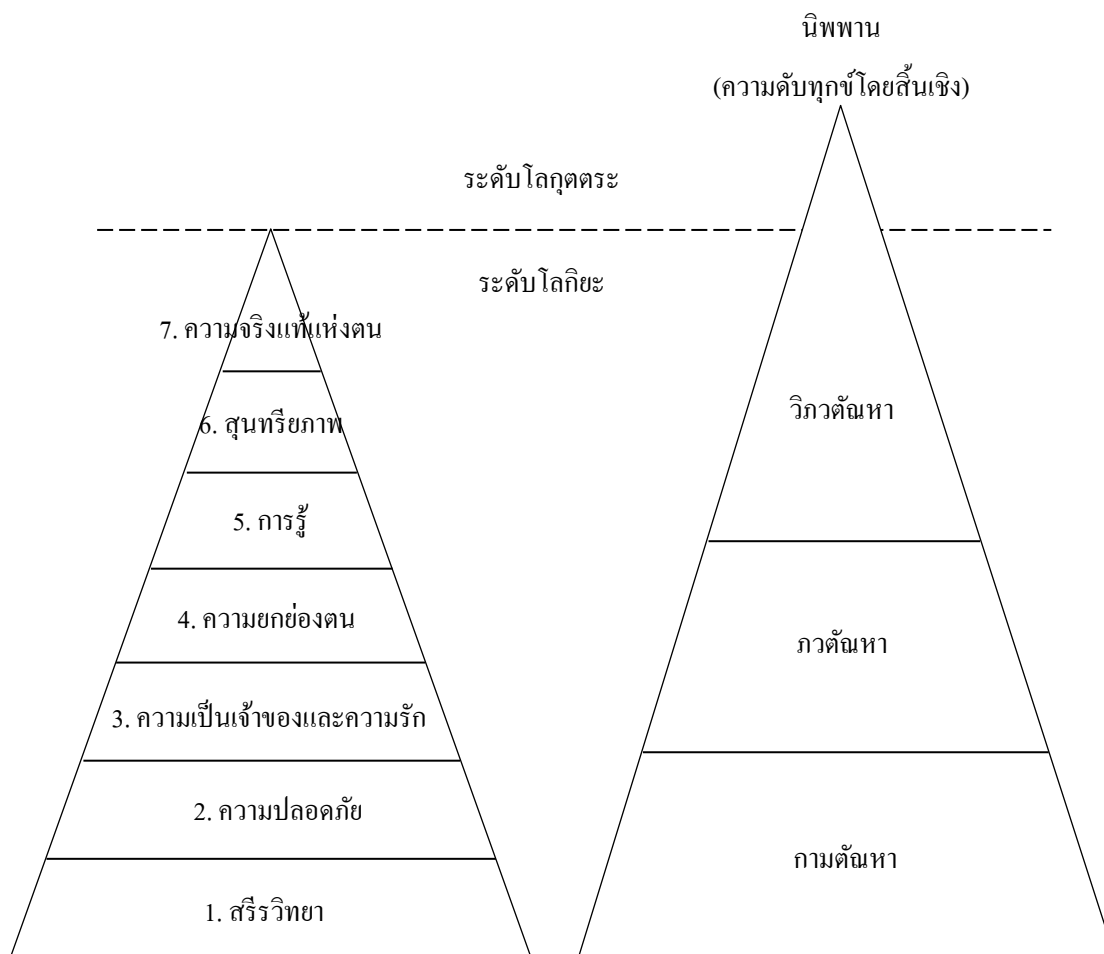
สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow (1970, pp. 122-144)

จำลอง ดิษยวณิช (2544) ได้ทำการเปรียบเทียบทฤษฎีของ มาสโลว์ กับทฤษฎีตาม

แนวพุทธพุทธรธรรม ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบความต้องการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์กับทฤษฎีตามแนวพุทธธรรม (จำลอง ดิษขวณิช, 2544)

ตามแนวพุทธธรรม กามตัณหา คือ ความอยากหรือความต้องการในรูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัสที่น่าพอใจ ภวตัณหา คือ ความอยากมี และความอยากเป็น เช่น ความอยากในลาภ ยศ สรรเสริญ และสุข รวมทั้งความอยากที่จะเกิดอีกในภพใหม่ วิภวตัณหาคือความไม่อยากมีและ ความไม่อยากเป็น เช่น ความไม่อยากที่จะประสบกับความเสื่อมลาภ ความเสื่อมยศ การนินทาและความทุกข์ รวมทั้งความไม่อยากที่จะไปเกิดในภพที่ไม่ดี จะเห็นได้ว่า ความต้องการทุกชั้นตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ และตัณหาทั้งสามอย่างตามคำสอนแนวพุทธยังอยู่ในระดับโลกิยะ (Mundane level) แนวคิดของนักจิตวิทยาตะวันตกและพุทธจิตวิทยานานไปในแนวเดียวกัน แต่จิตวิทยา ตะวันตกมีเพดานกั้นอยู่ ส่วนพุทธจิตวิทยาสามารถทะลุเพดานขึ้นไปจนถึงระดับ โลกุตตระ (Supramundane level) ซึ่งเป็นระดับที่อยู่เหนือโลก ทำให้ผู้ปฏิบัติตามแนวนี้อาจเข้าถึงนิพพานหรือภาวะ ของความดับทุกข์โดยสิ้นเชิง

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการที่เป็นพื้นฐาน 5 ชั้นด้วยกัน โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุดโดยการเข้าใจความต้องการพื้นฐานนี้จะทำให้ผู้บริหารเข้าใจและสามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two-factor theory)

Herzberg (1959) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนต่อเจตคติการทำงานของบุคคล

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ปัจจัยนี้ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (The work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
- 2.2 การนิเทศงาน (Supervision)
- 2.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Salary)
- 2.4 สภาพะการทำงาน (Working conditions)
- 2.5 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Interpersonal relations)

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคณงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's motivation theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961) นี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว McClelland (1961) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (Nach)) เป็นความทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (Nach) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (Naff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (NPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland สรุปได้ว่าคนที่มีแรงจูงใจสูงจะประกอบไปด้วยพฤติกรรม 3 ประการซึ่งได้จากการทำแบบทดสอบ TAT ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกระตุ้นให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้เรามีแรงขับเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่เราต้องการซึ่งกล่าวได้ว่ากิจกรรมและการกระทำต่างๆของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญคือ แรงจูงใจที่อยากจะประสบความสำเร็จ การต้องการความนับถือ รวมถึงความก้าวหน้า และอื่น ๆ ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ส่งผลต่อการบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎี ERG หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Alderfer's modification คิดค้น โดย Alderfer (1972) โดยปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ มี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หมายถึง ความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ ซึ่งก็คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค และ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือเทียบง่าย ๆ ก็คือ ความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 (ในส่วนของความปลอดภัยในด้านกายภาพ หรือ Physical security) ตามแนวคิดของ Maslow นรา สมประสงค์ (2536, หน้า 139) กล่าวว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เพื่อการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 390) กล่าวว่า ความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตในอนาคตนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน เช่นเดียวกับ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคคล ก็คือ การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า ความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ ซึ่งก็คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค และ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้และรับไม่ตรีจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเอง รวมทั้งครอบครัวและเพื่อน สอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2536, หน้า 139) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็น มิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการ ความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงข้ามกับความต้องการใน การดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนแบ่งซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการ ของบุคลากร พนักงานลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็น การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร ซึ่งสอดคล้องกับ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง การเกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง การเกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

3. ด้านการต้องการความสำเร็จในชีวิต (Growth needs) หมายถึง ความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้จาก

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ซึ่งนรา สมประสงค์(2536, หน้า 139) กล่าวว่า ต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น สอดคล้องกับ อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต คือ การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหมายเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

Alderfer ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกริยาหลักการ ความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการ ความคับอกคับใจ-การถดถอย (Frustration-regression principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้ และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของ Alderfer คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้ Alderfer ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของ Maslow แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการสร้างสรรค์

Alderfer (1972) ได้สร้างข้อสรุป (Assumption) ของการเกิดแรงจูงใจว่าประกอบด้วยกลไกที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยไป ความต้องการประเภทนั้นจะคงมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างจะสูง ครูผู้สอนที่ได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการ ที่อยู่อาศัยจากโรงเรียนน้อยความต้องการด้านที่พักอาศัยจะอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับต่ำ เช่น ความต้องการด้านความคงอยู่ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการความก้าวหน้าจะมีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างและอื่นๆ ทำให้ด้านความต้องการคงอยู่มีมากเพียงพอแล้ว หัวหน้างานจะมีความต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือมีความสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับสูงกว่าอุปสรรค ทำให้ได้รับการตอบสนองน้อยหรือยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะส่งผลให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่า มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เช่น ถ้าหัวหน้างานไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่ท้าทายมากกว่าซึ่งเป็นความต้องการความก้าวหน้า หัวหน้างานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาแทนหรือความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 35) กล่าวว่า ความต้องการแต่ละด้านตามแนวคิดของ Alderfer สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อสรุประหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow กับทฤษฎีของ Alderfer โดยพิจารณา 2 ประเด็น ได้แก่

1. ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในความต้องการประเภทต่าง ๆ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ในลักษณะแบบขั้นบันได กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะมีผลในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎี ERG ของ Alderfer สรุปไปในแนวทางเดียวกัน ทิศทางของความต้องการ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow เชื่อว่าทิศทางความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเพิ่มขึ้น แต่ทฤษฎี ERG ของ Alderfer จะมีการเคลื่อนตัวในทิศทางถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการที่มีผลสูงจะถอยหลังกลับไปสู่ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำลงและจากความจริงในข้อนี้เอง ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการความก้าวหน้าหรือความต้องการสัมพันธ์ได้ ซึ่งสถานการณ์ เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้เห็นว่าประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที จากการวิเคราะห์ทั้ง 2 ประเด็น เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer จึงมีลักษณะเนื้อหาที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow เป็นอย่างมาก เพียงแต่ทฤษฎี ERG ของ Alderfer เป็นการหลอมรวมแนวคิดจาก Maslow ให้กระชับมากยิ่งขึ้น

จากทฤษฎีของ Alderfer สรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการที่เป็นพื้นฐานทั้งความต้องการการอยู่รอด การมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และความต้องการในการเจริญก้าวหน้าโดยความต้องการพื้นฐานนี้ไม่ได้คำนึงว่าความต้องการใดเกิดก่อนหรือหลัง แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันได้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิภาค

เพศ

เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพศชายมีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น มั่นใจในตัวเอง ชอบความท้าทายในขณะที่เพศหญิงมักมีอารมณ์อ่อนไหว มีความมั่นใจในตัวเองต่ำและมีแนวโน้มในการพึ่งพาและคล้อยตามผู้อื่น ได้มากกว่าผู้ชาย จึงอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีนักวิชาการชาวไทย และชาวต่างประเทศได้ศึกษา และแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งได้เสนอผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิด เช่น Chase (2001) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน เพศ นับว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ Egan (2001) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจเชิงครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ มีความระดับความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับธัญญลักษณ์ เรือนทา (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนปัญญานฤมิตที่เพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผกาภาส สมัครการ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามเพศ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับมนรัตน์ เวชโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

ด้านความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า และด้านความต้องการสัมพันธ์ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงกำหนดเพศของครูเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ย่อมมีจำนวนครู นักเรียน และทรัพยากรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแตกต่างกัน และมีความซับซ้อนในการบริหารงานที่แตกต่างกันตามปริมาณนักเรียน ครู บุคลากร และทรัพยากรที่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนจึงอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ ชนิดาภา เฟ็งพันธ์ (2557, หน้า 32) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู จำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ขนาดโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ เวชโชติ (2556, หน้า 29) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก แสดงผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพราะมีบุคลากรน้อยแต่สามารถปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารเป็นอย่างดี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่มีความซับซ้อน มีปริมาณงานมาก และบุคลากรย่อมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ วินัย เกื้อกุล (2552, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเขาคกรรจ์ อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีโครงสร้างที่ซับซ้อน และบุคลากรย่อมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำขนาดโรงเรียนมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจาก บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความตื่นตัวทางการศึกษามาก และมีโลกทัศน์ที่กว้าง สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า (รุ่ง แก้วแดง, 2543) อีกทั้งระดับการศึกษาของครูที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาชีพครู มีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับครู โดยกำหนดอัตราเงินเดือนตามระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า อีกทั้งช่วยย่นระยะเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับตำแหน่งตามวิทยฐานะ และมีการปรับฐานเงินเดือนใหม่ที่สูงขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นระดับการศึกษาจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เช่นเดียวกับ ฉัตรปรีอยู่เย็น (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรที่มีระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับ Steer (1983, p. 53) ได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงๆนั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าองค์การการศึกษาเป็นไปตามที่ นรพงศ์ คัดอุยวัตร (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอธัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ ดาริกา มงคลใหม่ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับ วิไล ปริดาพรพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำ ระดับศึกษามาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู เนื่องจากประสบการณ์ที่ทำให้ครูสามารถใช้ความรู้ในการทำงาน ก่อให้เกิดความชำนาญและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ประสาร มฤคพิทักษ์ (2533) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้

บุคคลมีโอกาสรียนรู้ ทำความเข้าใจและมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความชำนาญและทำงานได้สำเร็จ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีระดับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามระดับอายุงาน ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จึงมีแรงจูงใจมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย เนื่องจากผู้มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มจะรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับ ผ่องศรีพนธ์นาลี (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุญบา รัตนมงคล (2551) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา โดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิไล ปริดาพรพันธุ์ (2556) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งบุญบา รัตนมงคล (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา โดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัททพงษ์ คัดอุยวัตร (2553) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำ ประสบการณ์การทำงานมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ครั้งนี้

ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากภูมิลำเนาเป็นสถานที่ที่ครูอยู่มาตั้งแต่เกิด ซึ่งแต่ละแห่งมีวัฒนธรรม ประเพณี การเดินทาง ต้องใช้เวลาากน้อยต่างกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังที่ Herzberg (1959, pp. 71-72) ได้กล่าวว่าความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคล

ต้องถูกย้ายงานไปทำงานในที่แห่งใหม่ ๆ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขกับการทำงาน และไม่พอใจกับการทำงานในสถานที่แห่งใหม่ สอดคล้องกับ Thomas (1972, pp. 260-274) กล่าวว่าที่อยู่อาศัยอันเป็นแหล่งสำคัญ การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด และรถติด ทำให้เหนื่อยล้าจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ประจวบ แสงวิเชียร (2533) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดตราดและนอกจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับอมร ชูรักษ์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะ สมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะ สมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามภูมิลำเนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเช่นเดียวกับ สุมาลี กรดกางกั้น (2555) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามภูมิลำเนา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ภูมิลำเนา มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะหน่วยงานและสถานการณ์ในการทำงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำภูมิลำเนา มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พิกามาศ สมัครการ (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจของการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามเพศ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างและบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

มนรัตน์ เวชโชติ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า และด้านความต้องการสัมพันธภาพ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับและปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิดาภา เฟ็งพันธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่าปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิสำเนา และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีความนัยสำคัญ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชวินิต มัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต มัธยมสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

วริตรา ตันอ้อม (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดน่านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านความต้องการความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการได้รับความยอมรับเชื่อถือ มีชื่อเสียง และเกียรติยศตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีชื่อเสียง และเกียรติยศ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อม

วันวิสาข์ แสนเสริม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันของครูต่อโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน

ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 4) สามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

อุษา กลิ่นเจริญ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 ปัจจัยสภาพอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ

ทรงคุณ มังกรแสงแก้ว (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตำบลทุ่งสุขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตำบลทุ่งสุขลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการสอน รองลงมา คือ ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกและบริการของชุมชน ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตำบลทุ่งสุขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ด้านเงินเดือนครู ด้านข้อพิพาทเกี่ยวกับหลักสูตร ด้านสถานภาพของครู ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน และด้านเครื่องอำนวยความสะดวกและบริการของชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานด้านการสอนของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตำบลทุ่งสุขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญญลักษณ์ เรือนทา (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนปัญญานุมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานุมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนปัญญานฤมิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วารภรณ์ จิตะวิกุล (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Napier (1966) ได้ทำการสร้างขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากการพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายที่จะส่งผลมาถึงตัวครู ความพอใจของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรมและการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกทางวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายการให้ออกจากงาน ความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอน และเงินเดือนที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

Bergeth (1970) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครูความสัมพันธ์ระหว่างครู ความพึงพอใจในงานสอนและอัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครู ชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานปี จะมีขวัญการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี
3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานที่สอนและสถานภาพของครูรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

Clement (1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจิตใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยคำจูน) กับความพึงพอใจกับงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Ogomaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาใน Los Angeles พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคง ปลอดภัยและการได้เงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Picard (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐ Nebraska พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจในการยอมรับนับถือครูอาจารย์ที่มีอายุมากกว่ากลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง จะมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Randall (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ สุขอนามัยมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับเงินที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย เพื่อนร่วมงานความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน

Collmer (1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย Texas พบว่าลักษณะของผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนและความพึงพอใจของครูมีมากขึ้น เมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมกระทำของตนเองตลอดจนให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

Ma and Macmillan (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสภาพสถานที่ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้ชาย และครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ชำรงต้นนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจนั้น มีปัจจัยมาจาก ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าครูมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนและองค์กรให้มีความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษานี้ ผู้วิจัยศึกษาคั่นคว้าจากกลุ่มประชากรที่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 325 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน โดยการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	31	21
ใหญ่	121	69
ใหญ่พิเศษ	170	85
รวม	325	175

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสอบถาม (Questionnaire) โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านละ 15 ข้อ รวมทั้งหมด 45 ข้อ โดยแบบสอบถามชุดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1987) เพื่อวัดระดับการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพัฒนามาจากแบบสอบถามการวิจัยของ ฉัฐวิภา วรรณ (2556) ศศิมาศ หอมบุญมา (2558)

วริตรา ดันอิม (2558) และศรีัญญา กัน โสภา (2558) โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1987) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนดังต่อไปนี้

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

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม พร้อมให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2 ดร.ธนวิน ทองแพง | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.3 นางยุพยง วุฒินวษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภานุอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 |

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาเสนอประธาน ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item total correlation)

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุง พัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
นำเสนอประธานกรรมการและคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ
เป็นครั้งสุดท้ายและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
กลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วซึ่งมีความสมบูรณ์แล้ว ไปใช้เก็บรวบรวม
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง
ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 175 ฉบับ ให้กับครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงคะแนนตามน้ำหนักคะแนนที่กำหนดไว้แต่ละข้อ
แล้วบันทึกผลลงในคอมพิวเตอร์ โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. นำผลคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยวิเคราะห์ตาม
ค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละองค์ประกอบ เพื่อทราบความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบทดสอบมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้แบบสอบ
แบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (1987) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย และน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งแบ่งได้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นจึงทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t -test)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างจะนำไปทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าการทดสอบค่าวิกฤติที่ (t -test)
F	แทน	การแจกแจงแบบ F -distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ขนาดโรงเรียนระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา โดยหาค่าเฉลี่ยร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา ใช้การทดสอบค่าวิกฤตที่ ส่วนตัวแปร ขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา โดยหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	63	36.00
- หญิง	112	64.00
รวม	175	100.00
2. ขนาดโรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	21	12.00
- ขนาดใหญ่	69	39.40
- ขนาดใหญ่พิเศษ	85	48.60
รวม	175	100.00
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	105	60.00
- สูงปริญญาตรี	70	40.00
รวม	175	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี	120	68.60
- 10 ปีขึ้นไป	55	31.40
รวม	175	100.00
5. ภูมิลำเนา		
- จังหวัดชลบุรี	74	42.30
- ต่างจังหวัด	101	57.70
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเพศชาย มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 เป็นครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 และมีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.98	.35	มาก	3
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.12	.42	มาก	2
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.26	.38	มาก	1
รวม	4.13	.32	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

ด้านความต้องการดำรงชีวิต	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีบ้านพักครูเพื่ออำนวยความสะดวกให้ท่าน อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	3.78	1.21	มาก	12
2. ที่พักของท่านอยู่ใกล้กับสถานพยาบาล	3.52	.77	มาก	15
3. ที่พักของท่านอยู่ใกล้กับแหล่งอาหาร เช่น มินิมาร์ท ตลาด ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตให้แก่ท่าน	3.83	.77	มาก	11
4. ที่พักของท่านอยู่ใกล้แหล่งคมนาคมขนส่ง เดินทางสะดวก	3.91	.65	มาก	9
5. ที่พักมีความมั่นคงปลอดภัยจากผู้ร้ายและอยู่ในแหล่งชุมชน	3.74	.73	มาก	13

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านความต้องการดำรงชีวิต	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ท่านสามารถเดินทางมาปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างสะดวกและคล่องตัว	4.11	.49	มาก	7
7. ท่านสามารถเดินทางมาปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างสะดวกและคล่องตัว	3.94	.67	มาก	8
8. สิ่งแวดล้อม มลพิษทางอากาศบริเวณรอบโรงเรียน เช่น ฝุ่น มลพิษจากอุตสาหกรรม ฯลฯ	3.59	.84	มาก	14
9. โรงเรียนได้จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เสื้อสีโรงเรียน เสื้อพละให้กับท่านอย่างเพียงพอ	4.13	.59	มาก	6
10. อาคาร ภายในโรงเรียนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.87	.81	มาก	10
11. เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าครองชีพ	4.31	.79	มาก	2
12. โรงเรียนมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์อย่างมีระเบียบ สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	4.25	.70	มาก	3
13. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการสอน อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	4.23	.76	มาก	4
14. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ช่วยให้บริการทำงานของท่านเป็นไปอย่างสบายใจ	4.32	.64	มาก	1
15. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	4.18	.63	มาก	5
รวม	3.98	.35	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิตโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ช่วยให้บริการทำงานของท่านเป็นไปอย่างสบายใจ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าครองชีพ และ โรงเรียนมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์อย่างมีระเบียบ สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ที่พักของท่านอยู่ใกล้กับสถานพยาบาล

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือในยามที่ท่านต้องการคำปรึกษา	4.34	.71	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและมีความยุติธรรมให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.28	.71	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.06	.62	มาก	10
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงาน ภายในโรงเรียน	4.06	.67	มาก	11
5. บุคลากรภายในโรงเรียนของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.13	.63	มาก	7
6. บุคลากรภายในโรงเรียนของท่านให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ และสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.25	.78	มาก	6
7. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน	4.03	.62	มาก	13
8. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.81	.68	มาก	15
9. ท่านรู้สึกรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.42	.72	มาก	2
10. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนงานของ โรงเรียน	4.09	.59	มาก	8
11. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.27	.71	มาก	5
12. กฎระเบียบช่วยให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน	4.05	.71	มาก	12
13. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.09	.62	มาก	9
14. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.86	.66	มาก	14
15. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคลากรใน โรงเรียน	4.58	.63	มาก	1
รวม	4.12	.72	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน ท่านรู้สึกรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือในยามที่ท่านต้องการคำปรึกษา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	$n = 175$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่องานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์	4.05	.84	มาก	13
2. ท่านเสียสละเวลาทุ่มเท แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากจนประสบผลสำเร็จและได้รับรางวัลจากความตั้งใจและความพยายาม	3.81	.71	มาก	14
3. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	4.30	.62	มาก	6
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของท่าน	4.06	.72	มาก	12
5. ผลงานของท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.33	.64	มาก	5
6. ท่านรู้สึกมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในการทำงาน	4.14	.61	มาก	11
7. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ	4.51	.73	มาก	4
8. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งเทียบตำแหน่งอื่นภายในโรงเรียน	4.55	.65	มาก	3
9. ท่านได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ ความสามารถตามสิ่งที่สนใจ	4.16	.63	มาก	9

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
10. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ	3.69	.75	มาก	15
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายให้ประสบ ความสำเร็จ	4.28	.60	มาก	7
12. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมส่งผลให้ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล	4.15	.61	มาก	10
13. ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ	4.18	.62	มาก	8
14. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการทำหน้าที่สอนนักเรียนใน โรงเรียน	4.73	.51	มาก	1
15. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง	4.71	.58	มาก	2
รวม	4.26	.38	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการทำหน้าที่สอนนักเรียนใน โรงเรียน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่นภายในโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาส ให้ปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา ปรากฏผลดังตารางที่ 7-18

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศชาย (n = 63)				เพศหญิง (n = 112)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.99	.26	มาก	3	3.98	.39	มาก	3
2. ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.07	.38	มาก	2	4.15	.44	มาก	2
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.24	.41	มาก	1	4.28	.37	มาก	1
รวม	4.09	.26	มาก		4.14	.35	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ดังนี้
เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n = 63)		(n = 112)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.99	.26	3.98	.39	.18	.86
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.07	.38	4.15	.44	.20	.85
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.24	.41	4.28	.37	-1.16	.25
รวม	4.10	.26	4.14	.35	-1.20	.23

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดเล็ก (n = 69)				ขนาดใหญ่ (n = 21)				ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 85)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.16	.55	มาก	1	3.93	.44	มาก	3	3.98	.11	มาก
2. ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.10	.75	มาก	2	4.01	.49	มาก	2	4.22	.10	มาก	2
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.15	.60	มาก	3	4.22	.49	มาก	1	4.33	.12	มาก	1
รวม	4.14	.55	มาก		4.06	.40	มาก		4.18	.06	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับโรงเรียน ดังนี้

ขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต และด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.8	2	.4	3.6*	.03
	ภายในกลุ่ม	20.3	172	.1		
	รวม	21.1	174			
2. ด้านต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.8	2	.9	5.3*	.00
	ภายในกลุ่ม	28.7	172	.2		
	รวม	30.5	174			
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.7	2	.4	2.6	.78
	ภายในกลุ่ม	24.7	172	.1		
	รวม	25.5	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.6	2	.3	2.8	.63
	ภายในกลุ่ม	17.2	172	.1		
	รวม	17.8	174			

* $p > .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบโดยใช้วิธีการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least significant difference) ผลการทดสอบดังตารางที่ 11-12

ตารางที่ 11 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดเล็ก
		3.93	3.98	4.16
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.93	-	.05	.13
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.98		-	-.18*
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.16			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ		
		4.01	4.10	4.22
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.01	-	.09	-.21*
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.10		-	-.12
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.22			-

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการ
มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญาตรีหรือเทียบเท่า (n = 105)				สูงกว่าปริญาตรี (n = 70)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.94	.38	มาก	3	4.04	.29	มาก
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.10	.49	มาก	2	4.17	.28	มาก	2
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.17	.42	มาก	1	4.40	.28	มาก	1
รวม	4.09	.26	มาก		4.21	.22	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

ปริญญตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

สูงกว่าปริญญตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญตรี (n = 70)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.94	.38	4.04		
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.10	.49	4.17	.28	-1.08	.29
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.17	.42	4.40	.28	-3.94*	.00
รวม	4.07	.36	4.21	.22	-2.76*	.01

* $p > .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีการศึกษาในระดับต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	น้อยกว่า 10 ปี				10 ขึ้นไป			
	(n = 112)				(n = 63)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.97	.35	มาก	3	4.01	.35	มาก	3
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.08	.46	มาก	2	4.20	.29	มาก	2
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.22	.39	มาก	1	4.35	.35	มาก	1
รวม	4.09	.34	มาก		4.20	.27	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

น้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	น้อยกว่า 10 ปี		10 ขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 120)</i>		<i>(n = 55)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.97	.35	4.01	.35	-.83	.41
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.08	.46	4.22	.29	-2.07*	.04
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.22	.39	4.35	.35	-2.13*	.03
รวม	4.09	.34	4.20	.27	-2.05*	.04

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์ โดยรวมและรายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความต้องการ ดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิภาค

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	จังหวัดชลบุรี				ต่างจังหวัด			
	<i>(n = 64)</i>				<i>(n = 111)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.97	.29	มาก	3	3.99	.39	มาก	3
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.10	.35	มาก	2	4.14	.46	มาก	2
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.34	.31	มาก	1	4.21	.42	มาก	1
รวม	4.15	.25	มาก		4.11	.36	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา ดังนี้

จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ต่างจังหวัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	จังหวัดชลบุรี		ต่างจังหวัด		t	p
	(n = 120)		(n = 55)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.97	.29	3.99	.39	-0.24	.81
2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.10	.35	4.14	.46	-0.52	.60
3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.34	.31	4.21	.42	2.34*	.02
รวม	4.15	.25	4.11	.36	0.68	.50

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 175 คน ซึ่งได้จากการเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1987) จำนวน 45 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาหาความเที่ยงตรงของโครงสร้างและเนื้อหา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนตรวจ เสนอแนะ นำมาปรับปรุงแก้ไข ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .23-.79 และค่าความเชื่อมั่นฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least significant difference) แล้วทำการแปลผลและนำเสนอ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต

1.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ช่วยให้บรรยากาศการทำงานของท่าน เป็นไปอย่างสบายใจ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าครองชีพ และโรงเรียนมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ อย่างมีระเบียบ สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ที่พักของท่านอยู่ใกล้กับสถานพยาบาล

1.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน ท่านรู้สึกรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือในยามที่ท่านต้องการ คำปรึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน

1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจใน การทำหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมี โอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่นภายใน โรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับ โอกาสให้ปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนา ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับ

การศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน ความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ความต้องการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลาเนา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมุติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และด้านความต้องการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มียุทธศาสตร์พัฒนาสถานศึกษา สู่มาตรฐานคุณภาพจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนากำลังคนหรือบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2557) มีการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 58(2) กำหนดให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันอื่น ๆ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และบริหารงาน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีการกระจายงานที่ สอดคล้องกับความสามารถของครูทำให้งานเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสภาวะการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเพื่อกระตุ้น ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน จึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมาก ซึ่งยืนยันแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972) ใน 3 ด้าน ดังนี้ ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs) ความต้องการด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้เป็นสิ่งที่ผู้ทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามที่ เนติมา เทียงตรง (2558, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจคือองค์ประกอบปัจจัยหลักซึ่งเป็นที่บุคคลคาดหวังและจะสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมที่มีจุดหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนับเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ ซึ่งผลจากแรงจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ณ รั้งมี (2556, หน้า 15) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีัญญา กัณ โสภา (2558, หน้า 54) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย ผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริการด้านสวัสดิการของข้าราชการครู เช่น สวัสดิการด้านที่พัก สวัสดิการด้านวัสดุอุปกรณ์ และความปลอดภัยในการทำงาน จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามที่ Barnard (1974, pp. 142-148) กล่าวว่า สิ่งจูงใจในการทำงานจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับความสะดวกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การใช้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น สภาพกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดด้านความต้องการดำรงชีวิต รวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการดำรงชีวิต อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวลักษณ์ ณ รังสี (2556, หน้า 56) ได้แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีความรัก สามัคคี ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความ

เห็นอกเห็นใจ พึงพาอาศัยกัน มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพและความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานรวมทั้งเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางกรณีจะสามารถลดข้อขัดแย้งสภาวะตึงเครียดได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาสมศักดิ์ เสน่หา (2548, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด สามอันดับแรก จากมากไปหาน้อย คือการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนติมา เทียงตรง (2558, หน้า 81) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสัมพันธภาพระหว่างครู อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูงานที่ครูได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความสามารถของครู รวมถึงครูมีความสนใจที่จะเรียนรู้งานอยู่เสมอ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่องานบรรลุเป้าหมายตามแนวคิดของ ดังที่ Alderfer (1972) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนั้น การให้คำยกย่องชมเชยแก่ครูของผู้บริหาร โรงเรียน ก็เป็นการเสริมแรงในการทำงานอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันวิสาข์ แสนเสริม (2558, หน้า 61) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเจริญ ก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 64) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทรานผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตอยู่ใน ระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และภูมิสำเนา ปราบกผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สนับสนุนการทำงานของครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีให้องค์การ โดยผู้บริหารยังปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเมื่อทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ มีการสนับสนุนการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ อีกทั้งมีการกล่าวยกย่อง ชมเชย เป็นผลให้ ครูรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยเท่าเทียมกัน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 75-84) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ จำเริญ ดันสุวรรณ (2545, หน้า 71) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการเพิ่มความรู้อ ความสามารถ ทักษะ ด้านการบริหารสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารและข้าราชการครูในสังกัดทุกคนมีการจัดอบรมสัมมนาศึกษาคูงาน เพิ่มความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ ส่งผลให้ไม่ว่าครูจะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทั้งขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ก็ได้รับการดูแลในมาตรฐานเดียวกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศาล มณีสุธรรม (2549, หน้า 54) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาย การสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558, หน้า 64) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิตและด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันย่อมมีทรัพยากร ความพร้อม ความสะดวก การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และจำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีความแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทนงศักดิ์ พุกษาชีวะ (2534, หน้า 67) กล่าวว่า ขนาดขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญต่อการบริหารในองค์กร องค์กร จะมีขนาดแตกต่างกันไปตามสายการบังคับบัญชา จำนวนบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ การบริหารและการจัดการย่อมแตกต่างกันไปตามขนาดองค์กร ขนาดใหญ่มีโครงสร้างที่ซับซ้อน มีปริมาณงานมากและบุคลากรย่อมมากกว่าองค์กรขนาดกลาง และขนาดเล็ก โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนประถม ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ความซับซ้อนและโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนก็ย่อม แตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวพจน์ แก้วนามไชย (2550, หน้า 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูที่สังกัด โรงเรียนที่มี ขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญมากกว่าครูที่มีการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากมีการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ มีโอกาสได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นการรับความรู้จาก อาจารย์ในห้องเรียน จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมห้อง รวมถึงการไปศึกษาดูงาน ตามที่ต่าง ๆ ทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัธพงศ์ คัดอุยาวัตร (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา มงคลใหม่ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และวิไล ปริดาพรพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและราย แยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความต้องการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมมีประสบการณ์ เห็นวิธีการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในงานได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ บ้านบึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผ่องศรี พันธ์นาลี (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอ โศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับบุญบา รัตนมงคล (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา โดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ และวิไล ปริดาพรพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิฐานะ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีครูที่มาจากภูมิฐานะต่างกัน เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแล้วย่อมถือว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ในโรงเรียน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ และได้รับโอกาสให้พัฒนาความสามารถรวมทั้งเรียนรู้

สิ่งต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันอาจมีเครือข่ายการทำงานที่ต่างกัน ครูที่อยู่ในพื้นที่มีเครือข่ายการทำงานที่มากกว่าทำให้การติดต่อประสานงานง่ายกว่า และมีโอกาสทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยโชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (2557, หน้า 76) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐชานันท์ โชคกิตติชานันท์ (2556, หน้า 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 11 อำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเนติมา เทียงตรง (2558, หน้า 86) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ปลอดภัย เช่น ฝุ่น มลพิษจากอุตสาหกรรม และควรมีบ้านพักครูเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูในโรงเรียนอย่างเพียงพอต่อความต้องการ

2. ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ผู้บริหารควรแสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งยอมรับในความรู้ ความสามารถของครูเพื่อเป็นกำลังใจให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจจะเป็นการชมเชย เพื่อให้ครูเกิดความตั้งใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ด้านความต้องการดำรงชีวิต

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรมีการศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีวุฒิปริญญาตรีและประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กรกฏา นักคิม. (2557). การสร้างแรงจูงใจในชีวิต ตามแนวคิดจิตตปัญญา. เข้าถึงได้จาก <http://slideplayer.in.th/slide/2048516/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2542). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.
- จิตลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเริญ ต้นสุวรรณ. (2545). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำลอง ดิษขณิข. (2544). วิปัสสนากรรมฐานและเขาวน้อารมณ์ เพื่อพัฒนาสุขภาพจิตและเขาวน้อารมณ์. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2553). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ชนิดา เฟิงพันธ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญาโทนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพงษ์ ชูทัย. (2549). ความแตกต่างระหว่างบุคคล. เข้าถึงได้จาก <https://nuttapong.wikispaces.com>

- ณัฐวิภา วรกมล. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คาริกา มงคลใหม่. (2555). เปรียบเทียบแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถ้วนโรสธนา ไต้ะนิแต่. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทรงคุณ มังกรแสงแก้ว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตำบลทุ่งสุขลา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทะนงศักดิ์ พุกษาชีวะ. (2534). ขวัญของการศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2532). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ: การศึกษานโยบายและกลยุทธ์การบริหารขององค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญลักษณ์ เรือนทา. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนปัญญานุมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2536). ความพึงพอใจในงานและการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 4*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิราช.
- นัธพงศ์ คัดอุยวัตร. (2553). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเทส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนติมา เทียงตรง. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขต
ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิ่งอำเภอ
นิคมพัฒนา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจบ แสงวิเชียร. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยม
ในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ศกามาศ สมักรการ. (2554). แรงจูงใจของการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2)
สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี พันธ์นาลี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดัก.
- พรธนาทิวา ประเสริฐไทย. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาสมศักดิ์ เสน่หา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโสธรวราราม จังหวัดฉะเชิงเทรา.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิศาล มณีสุธรรม. (2549). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษา ของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี.*
- ไพศาล คณะทอง. (2539). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.*
- มณีรัตน์ เวชโชติ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). *ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.*
- วารภรณ์ จิตะวิกุล. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้งเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วริตรา ตันกิม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาใน จังหวัดน่าน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันวิสาข์ แสนเสริม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วินัย เกื้อกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาสงขเขต สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิไล ปรีดาพรพันธุ์. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในอำเภอนนทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2530). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศรัญญา กัณโสภา. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ จุฑาทูติกุล. (2530). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมมา รชนีชัย. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2557). *ข่าวสารการศึกษา E-news สพม. 18 (ชลบุรี-ระยอง)*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุมาลี กรดกางกั้น. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้*. นราธิวาส: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- เสาวลักษณ์ ณ รังษี. (2556). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมร ชูรักษ์. (2554). *การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุษา กลิ่นเจริญ. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational.* New York: Free Press.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel the management of people at work.* New York: McGraw-Hill.
- Bergeth, R. L. (1970). An experimental study of teacher morale in selected school district of North Dakota. *Dissertation Abstract International, 31, 6293-A.*
- Collmer, J. (1990). A correlational study of principle leadership styles and teachers job satisfaction. *Dissertation Abstracts International, 51(1), 30-A.*
- Clement, E. (1983). A study of relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International, 43(8), 2567-A.*
- Champoux, J. E. (200). *Organizational behavior: Essential tenets for a millennium.* Scarborough, Ontario: South-Western College Publishing.
- Domjan, M. (1996). *The principle of learning behavior belmont.* California: Thomson.
- Dolton, M., Hoyle, G. D., & Watts, W. M. (2000). *Human relations.* n.p.
- Egan, T. M. (2001). Grounded theory research building. *Advances in Developing Human Resource, 4(3), 277-295.*
- Herzberg, F. M., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and Sons.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). Educational administration. *Dissertation Abstracts International, 46(12), 3563-A.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1990). Determining sampling size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608-611.*
- Ma, X., & Macmillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Research, 93, 1, 39-47.*

- Maslow, A. H. (1970). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McClland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Van Nostrand.
- Murray, K. H. (1988). *Intrinsic, extrinsic and contextual work variables influencing job satisfaction/ Turnover among registered nurses in selected New Jersey Hospitals. Dissertation Abstract International*, 40(1), 3225-A.
- Napier, T. C. (1966). Teacher morale. *Dissertation Abstracts International*, 29, 1228-A.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teach to teach in Los Angeles Rachdioccsan high school. *Dissertation Abstract International*, 46(12), 3563-A.
- Picard. (1981). *Personnel administration* (9th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 21-A.
- Steer, R. W., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Thomas, F. L. (1972). The relationship between leadership style and organizational commitment in selected Wisconsin in elementary school. *Administrative Science Quarterly*, 22(11), 88-95.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218/ ว.1011

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

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนางสาวชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58990022 ได้รับ
อนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ดี อนันต์นารี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218/ ว.1012

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

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนางสาวชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58990022 ได้รับ
อนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ดี อนันต์นำวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218/ ว.1013

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

10 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาวชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58990022 ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. การเก็บข้อมูลในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวชมพูนุช เพ็ชรอินทร์
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ
 - ชาย หญิง
2. ขนาดโรงเรียน
 - ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
 - ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-1,499 คน
 - ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 10 10 ปี ขึ้นไป
5. ภูมิลำเนา
 - จังหวัดชลบุรี ต่างจังหวัด

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือ เพื่อแสดงการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับอันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละข้อ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs)					
1. โรงเรียนมีบ้านพักครูเพื่ออำนวยความสะดวกให้ท่านอย่างเพียงพอต่อความต้องการ					
2. ที่พักของท่านอยู่ใกล้กับสถานพยาบาล					
3. ที่พักของท่านอยู่ใกล้กับแหล่งอาหาร เช่น มินิมาร์ท ตลาด ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตให้แก่ท่าน					
4. ที่พักของท่านอยู่ใกล้แหล่งคมนาคมขนส่ง เดินทางสะดวก					
5. ที่พักมีความมั่นคงปลอดภัยจากผู้ร้ายและอยู่ในแหล่งชุมชน					
6. ท่านสามารถเดินทางมาปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างสะดวกและคล่องตัว					
7. ระบบสาธารณูปโภค เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ มีความเพียงพอต่อความต้องการ					
8. สิ่งแวดล้อม มลพิษทางอากาศบริเวณรอบโรงเรียน เช่น ฝุ่น มลพิษจากอุตสาหกรรม ฯลฯ					
9. โรงเรียนได้จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เสื้อสีโรงเรียน เสื้อพละให้กับท่านอย่างเพียงพอ					
10. อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
11. เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าครองชีพ					
12. โรงเรียนมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์อย่างมีระเบียบ สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย					
13. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการสอน อย่างเพียงพอต่อความต้องการ					
14. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ช่วยให้บรรยากาศการทำงานของท่านเป็นไปอย่างสบายใจ					
15. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs)					
16. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือในยามที่ท่านต้องการคำปรึกษา					
17. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและมีความยุติธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
19. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน					
20. บุคลากรภายในโรงเรียนของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
21. บุคลากรภายในโรงเรียนของท่านให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ และสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
22. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
23. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
24. ท่านรู้สึกรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
25. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนงาน ของโรงเรียน					
26. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
27. กฎระเบียบโรงเรียนช่วยให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน					
28. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					
29. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
30. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต					
31. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่องานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์					
32. ท่านเสียสละเวลาทุ่มเท แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก จนประสบผลสำเร็จและได้รับรางวัลจากความตั้งใจและความพยายาม					
33. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน โดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ					
34. งานที่ท่านได้รับมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถของท่าน					
35. ผลงานของท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
36. ท่านรู้สึกมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในการทำงาน					
37. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ					
38. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมตำแหน่งอื่นภายในโรงเรียน					
39. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม และโปร่งใส ไม่เกิดความลำเอียง					
40. ท่านได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ ความสามารถตามสิ่งที่สนใจ					
41. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายความสามารถ					
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายให้ประสบความสำเร็จ					
43. ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ					
44. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการทำหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียน					
45. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง					

“ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.43	16.	.62	31.	.71
2.	.50	17.	.63	32.	.77
3.	.53	18.	.79	33.	.68
4.	.68	19.	.79	34.	.23
5.	.58	20.	.78	35.	.33
6.	.41	21.	.73	36.	.36
7.	.68	22.	.70	37.	.74
8.	.48	23.	.77	38.	.76
9.	.38	24.	.68	39.	.77
10.	.66	25.	.77	40.	.79
11.	.75	26.	.68	41.	.64
12.	.70	27.	.75	42.	.26
13.	.72	28.	.69	43.	.61
14.	.64	29.	.78	44.	.25
15.	.63	30.	.76	45.	.64

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = .95