

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

วิทยากรณ์ นายาเรื่อง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

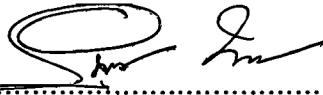
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วิชากรณณ์ ฉายาเรื่อง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

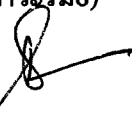


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

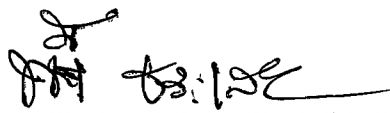


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญช์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและการอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากท่าน ดร.วิชัย จงโชติชัชวาล ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัยที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ไข ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางรวมไปถึงการแก้ไขข้อบกพร่องรายงานการวิจัยฉบับนี้มา โดยตลอด ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บุคคลากรครู โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้กล่าวนาม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยทุกท่าน

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือมาโดยตลอด และทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และสถาบันการศึกษาอันทรงเกียรติที่มอบโอกาสในการศึกษาหาความรู้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้ คงมีประโยชน์เป็นอย่างมากสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขออภัย และน้อมรับไว้ ณ ที่นี้ด้วย

วิภาภรณ์ ฉายาเรือง

57930110: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: **แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน**

วิทยากรณ์ ฉายาเรือง: **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด (WORK MOTIVATION AMONG TEACHERS WORKING FOR KITTIWITTAYA SCHOOL, AMPHOE MUEANG, TRAT PROVINCE)** อาจารย์ผู้ควบคุมงาน
นิพนธ์: วิจัย จงโชติชัชวาลย์, ปร.ด. 118 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยเรื่อง **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด** มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการศึกษา พบว่า **ครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด** ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ว่า**ครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด** มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานะของอาชีพ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมีก มีทั้งหมด 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร และสุดท้ายด้านความมั่นคงในงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย มี 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้เมื่อทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีอายุ และระดับ

เงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

57930110: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING

WIPAPORN CHAYARUANG: WORK MOTIVATION AMONG TEACHERS
WORKING FOR KITTIWITTAYA SCHOOL, AMPHOE MUEANG, TRAT PROVINCE.
ADVISOR: WICHAI JONGCHOTCHATCHAVAN, Ph.D. 118 P. 2016.

The purposes of this study were to investigate the level of work motivation among teachers working for Kittiwittaya School, Amphoe Mueang, Trat Province and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, amount of salary, work experience, and educational degree. Also, this study attempted to propose guidelines in relation to the teacher's work in this school. The data were collected from 55 teachers who were requested to complete a questionnaire on work motivation. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation.

The results of this study revealed that the level of work motivation among teachers working for Kittiwittaya School, Amphoe Mueang, Trat Province was found at a high level. Specifically, there were two aspects of work motivation that were rated at the highest level, including the aspects in relation to relationship with colleagues and occupational status. Also, there were 11 aspects of work motivation that were rated at a high level, including the aspects in relation to work achievement, relationship with subordinates, responsibility, type of assigned work, respect and acceptance, administration and supervision, relationship with supervisors, personal living, policy and administration, and job security. The three aspects of work motivation that were rated at a low level included the aspects relating to job advancement, compensation, and opportunity for advancement in the future. In addition, it was shown that there were statistically significant differences in the level of work motivation among teachers with different age and amount of income. Finally, no statistically significant differences were found in the level of work motivation among the subjects with different gender, work experience, and education degree.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ข้อมูลทั่วไปของ โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากร	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
เกณฑ์การแปลผล	46
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน กิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล.....	69
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....	82
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก.....	104
ภาคผนวก ข.....	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 จำนวนบุคลากรทั้งโรงเรียน ปีการศึกษา 2558	36
2-2 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	42
2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ (n=55)	49
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ (n = 55)	49
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับเงินเดือน (n = 55)	50
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน (n = 55)	50
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 55)	51
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จใน การทำงาน (n = 55)	51
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ (n = 55)	53
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n = 55)	54
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ (n = 55)	55
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยฯ อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน (n = 55).....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านเงินเดือน (n = 55)	57
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต (n = 55)	58
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (n = 55)	59
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (n = 55).....	60
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (n = 55)	61
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ ๗ (n = 55)	62
4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านนโยบายและ การบริหาร (n = 55).....	62
4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (n = 55)	64
4-19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราราด จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (n = 55).....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านการปกครองบังคับ บัญชา (n = 55).....	65
4-21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในงาน (n = 55).....	66
4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวม (n = 55).....	67
4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ.....	69
4-24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติ วิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ.....	71
4-25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติ วิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับเงินเดือน	74
4-26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติ วิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	77
4-27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติ วิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	80
4-28 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2-1 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” แสดงให้เห็นว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ประเทศใดที่ประชากรมีความรู้และการศึกษาคดี ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีการพัฒนาตามไปด้วย เมื่อพิจารณาถึงการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังคงประสบปัญหาในหลายด้านหลายประการ เช่น ปัญหาการผลิตครูที่ยังไม่สามารถผลิตให้ได้ในปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอในทุกระดับการศึกษาและสาขาวิชา ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูตามมา ส่วนปัญหาคุณภาพครูพบว่ามีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้มาตรฐานด้านความรู้ที่ดีเพียงพอที่จะถ่ายทอดให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ครูบางส่วนยังขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ขาดคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งปัญหาหนี้สินของครู ซึ่งเป็นเหตุให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตลดลง ทำให้อุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ไม่เต็มที่ ปัญหาบางประการได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และยังมีปัญหาอีกส่วนหนึ่งแม้ว่าจะได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วแต่ก็ยังไม่หมดไป ต้องแก้ไขปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ตั้งอยู่บนถนนกิตติพัฒนา เลขที่ 6 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จัดเป็นโรงเรียนขนาดกลาง เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งหมด 876 คน ดำเนินการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การศึกษอบรมเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการที่ทันสมัย และมีคุณธรรมอันดีงาม (โรงเรียนกิตติวิทยา, 2558)

ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้นจะสำเร็จได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจ จากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหาร ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ตัวบุคลากรครู อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวนำมาถ่ายทอด ให้แก่ศิษย์ได้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการที่ทันสมัย และมีคุณธรรมอันดีงามได้ แต่ในสภาพความเป็นจริง ครูทุกท่านไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มที่ เนื่องมาจากปัจจัยที่สำคัญ คือ ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางรายวิชายังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ทางโรงเรียนตั้งเอาไว้

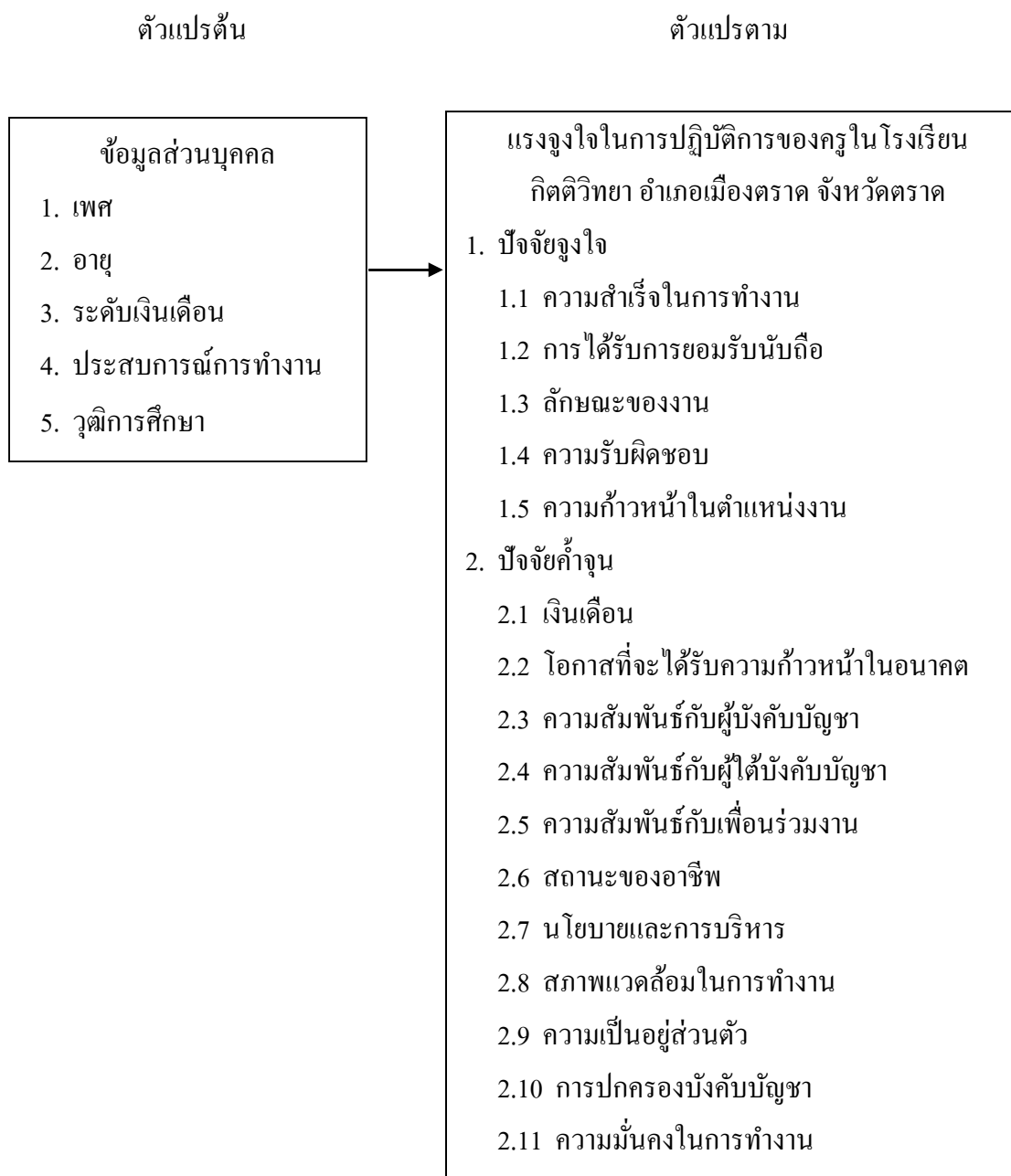
จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติการของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับเงินเดือน
- 1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.5 วุฒิการศึกษา

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบไปด้วย

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.1.3 ลักษณะของงาน
- 1.2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1.2.2.1 เงินเดือน
- 1.2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.2.6 สถานะของอาชีพ
- 1.2.2.7 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.2.10 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.2.11 ความมั่นคงในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 55 คน (โรงเรียนกิตติวิทยา, 2558)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2559 รวมเวลาประมาณ 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ระดับเงินเดือน หมายถึง ระดับของค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน อาจกำหนด จากวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอนใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่เรียนสำเร็จและได้รับประกาศรับรองวุฒิ การศึกษานั้น

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จ สิ้นประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ และรู้จัก ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการอาจแสดงออก อาจเป็นการชื่นชมยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสามารถของบุคคลนั้น

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความสามารถ ที่ตนมี งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ และงานนั้นต้องมีปริมาณที่ พอเหมาะที่ตนสามารถปฏิบัติได้

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจหรือความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือ การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอิสระอำนาจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมาย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้มีระดับที่สูงขึ้นหรือการมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาคือ การเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ซึ่งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาตามผลงานหรือความดีความชอบ

เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่ สิ่งตอบแทนอาจเป็นเงินเดือน เงินรางวัล เงินสวัสดิการ หรือเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความทุ่มเทและเสียสละในงานที่ทำ

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพที่ตนมี

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำในรูปแบบต่าง ๆ ได้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานและมีความ เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำในรูปแบบต่าง ๆ ได้เพื่อให้งานนั้นบรรลุ เป้าหมาย

สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรืออาชีพที่เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น อาจ เป็นตำแหน่งในองค์กร หรืออาชีพนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการวางแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย โดยผู้ปฏิบัติงานอาจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานการมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด สะดวก สบาย ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ต้องครบถ้วน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายและ มีความสุขในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง งานที่ทำอยู่ต้องไม่เป็นผลเสียต่อสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งถ้างานมีผลต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวก็จะส่งผลให้การทำงานนั้นไม่มีความสุข เช่น การมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว

การปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านของการบริหารงานภายในองค์กร

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งงานที่ทำนั้นต้องมีความมั่นคง เกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 278) ได้ให้ความหมายว่าการจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ

ชลลดา สรศักดิ์ (2552, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็น พฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนอง สิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียกแต่

การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ปิยากร วุ่นบัว (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงาน หรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจและมูลเหตุสำคัญของแรงจูงใจคือความต้องการนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปรีดา พรหมเพชร (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจคือ พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

กำพร เกรือวัฒนเวช (2556, หน้า 22-23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลกรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลกรเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำเพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงิน และ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร

อมรรัตน์ ชูแก้ว (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจคือ แรงกระตุ้นหรือ ผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตอบสนองความต้องการของตนเอง

สรุปแรงจูงใจ หมายถึง แรงกดดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นพยายามดึงความสามารถของตนออกมาเพื่อให้สิ่งที่ตนคาดหวัง สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใด นั่น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด

หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำงานนั้นก็จะสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

โชติกา ระโส (2555, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปรีดา พรหมเพชร (2555, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์กรเพราะบุคคลในองค์กรคือกลไกสำคัญที่จะเป็นส่วนขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ การที่บุคคลากรมีแรงจูงใจที่จะใฝ่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การพัฒนาที่มีอุปสรรคน้อยลง แต่ในทางกลับกันหากบุคคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั้นก็จะเป็นไปได้ยาก

อมรัตน์ ชูแก้ว (2555, หน้า 22-23) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กร การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญหากบุคลากรได้รับการจูงใจในการทำงานทำให้พวกเขาใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ทুমเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนมุ่งหวังซึ่งทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี และเติบโตต่อไป

สรุปแรงจูงใจมีความสำคัญ คือ ถ้าหากบุคคลใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วจะทำให้บุคคลนั้น เกิดความเบื่อหน่ายในงานนั้น ๆ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาไม่มีคุณภาพต่ำ และทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย

ประเภทของแรงจูงใจ

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 132) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น

2 ประเภทคือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเอง ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน ซึ่งทำให้เกิดแรงขับ (Drives) แรงขับนี้จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษจะทำให้เกิดความเอาใจใส่ในเรื่องนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนตร์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่เขาจะได้รับ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายนอกเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล บุคคลที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมมีแรงกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น เช่น พนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ถ้าบุคคลทราบว่าเขาจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการทำงานนั้นก็ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้บริหาร จะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่นักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพเป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบ ก็ล้วนแต่เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่บุคคลต้องการก็คือ สิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ของเล่น ของเล่นก็คือ สิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่ทำงาน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อของเล่น แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมาย หรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะต่อไป คือ เด็กช่วยแม่ทำงาน เพราะได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

ปิยากร วุ่นบัว (2554, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางด้านสังคม และแรงจูงใจในส่วนบุคคลที่เกิดจากการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน อาจมีรากฐานจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

สุภรณา พวงดอกไม้ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใด ๆ มากระตุ้น การจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการความสนใจพิเศษ ทักษะคติหรือเจตคติ
2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะที่บุคคลได้รับและกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้าและเครื่องล่อต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายในตัวของบุคคลนั้น ๆ ที่สามารถแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ต้องมีรางวัล หรือสิ่งล่อใจ และแรงจูงใจภายนอกที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีสิ่งล่อใจหรือรางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 279-280) ได้กล่าวว่า นอกจากการสร้างแรงจูงใจจะอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่ได้เคยศึกษาและรู้จักกันมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (ความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น) McGregor (ทฤษฎี X และ Y) และ Herzberg (ทฤษฎี 2 ปัจจัย) เป็นต้น อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจที่ดีผู้บริหารจะต้องเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะแรงจูงใจทั่วไปที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน และต้องการจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการจูงใจต่อไปนี้

1. การให้คำชมเชย คือ ผู้บริหารจะต้องมีการชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น

2. การให้ความเป็นธรรม คือ การดูแลปกครองบุคลากรโดยยึดความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

3. การยกย่องให้เกียรติและการให้การยอมรับ ถือเป็น การเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บริหารและสังคมนตรีรอบ ๆ ข้าง

4. การให้ความเป็นมิตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือตนว่าสูงกว่าลูกน้องให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมปฏิบัติงาน

5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนงานขององค์กร เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือ นโยบายการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น

6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมลงมือในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารให้เกียรติให้ความเป็นกันเอง

7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งปริมาณงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคน จะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 157-161) ได้กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเลือกเทคนิคการจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงาน ดังนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม พนักงานจะมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เกิดความพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็จะรู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะงาน (Job specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ งานที่ท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน เป็นต้น เช่นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม งานที่ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ และงานที่มีโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1.2 การมอบหมายงาน (Job delegation) เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความชำนาญ ความต้องการ

และนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่น ก็ควรมอบหมายงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการต้อนรับ หรืองานที่ต้องติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น หากมอบหมายงานได้ถูกต้องสอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการ และความรู้ความสามารถแล้ว ก็จะสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน

1.3 รายละเอียดของงาน (Job description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในมารับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัด โปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด จะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ทราบว่าตนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในเรื่องการลาศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ทูมความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

1.7 การเน้นความสำคัญของงาน (Task implement) ผู้บริหารควรอธิบาย ชี้แจง หรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด ไปจนถึงระดับผู้บริหาร ทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่บกพร่อง ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.8 การแข่งขัน (Contest) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขันเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเอง และการแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจ ในบางระดับแก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจ และเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันที่

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentives) ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเงินเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านต่าง ๆ ของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน โดยตรง ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้างกัน

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นงานพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานครบจำนวนปีที่กำหนด เช่น 10 ปี 15 ปี 25 ปี เป็นต้น

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่พนักงานด้วย

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินที่พนักงานได้รับหลังจากการออกจากงาน หรือครบเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลา หรือเกษียณอายุ องค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติเมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าที่ขายในท้องตลาด

2.8 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็ได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้มาก ก็จะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money incentive motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเลือกตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เหมาะสม การตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่องมากกว่า การตำหนิติเตียน หรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่อง ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ในการชมเชย การประกาศเกียรติคุณเป็นพนักงานดีเด่น ดิกรูปถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัด มอบรางวัล จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งก็จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และการได้รับสิทธิต่าง ๆ เช่น สิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ การจัดตั้งอำนาจความสะดวก ได้แก่ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์กรส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรมศึกษาต่อ เป็นต้น

3.4 การให้ความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security) ผู้บริหาร หรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดไปมีการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.5 การให้ความใส่ใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคนด้วยการพบปะ พูดคุย ทักทาย ชมเชย ปลอดภัย เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับ จะเป็นสิ่งจูงใจอีกประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานซึ่งใจและอุทิศตนในการทำงาน

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน (Physical environment motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้นถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน และขยันทำงาน เพราะฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานอยากทำงานอย่างเต็มที่ได้อย่างเช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะ ดังนี้

4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน (Environmental facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะดวกสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องสำหรับดื่ม น้ำดื่มกาแฟ ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ (Equipment availability) ภายในห้องทำงาน ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

4.3 บรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ รู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงานสวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General facilities) เช่น การบริการด้านร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักผ่อนอยู่ในช่วงเวลาพัก

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health care services) เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการด้านการออกกำลังกาย

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation service) เช่น มีสโมสร มีที่เล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมที่รื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ และคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio-economical services) เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงินซื้อบ้านซื้อรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เทคนิคการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องรู้จักเทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพราะในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน และมีความต้องการสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรภายในองค์กรของตน เพราะถ้าหากแรงจูงใจที่ถูกกำหนดขึ้นนั้นไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร แรงจูงใจนั้นก็จะเป็นความหมาย ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรนั้นดีขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Abraham Maslow

ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สุดที่เมื่อก้าวถึงเรื่องแรงจูงใจ คนส่วนใหญ่ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจก็มักจะรู้จักหรือเคยได้ยินมาก่อน อย่างไรก็ตามทฤษฎี แม้ว่าจะเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมานานและมีข้อวิจารณ์หลายประการ แต่ปัจจุบันนี้พบว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาความต้องการของบุคคลได้ดีในระดับหนึ่งและสามารถเข้าใจได้ง่าย และหลายองค์กรก็นำไปประยุกต์ใช้ในการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักมากที่สุด

Maslow (1968 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 91-92) ได้อธิบายความต้องการของบุคคลสามารถเรียงเป็นลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยสี่ เพื่อความอยู่รอด (Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคน และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับนี้มากที่สุด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต การได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน การได้รับความเข้าใจ การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่ม กลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมรวมเรียกว่า ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency needs) Maslow มีแนวคิดที่ว่า หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไปคือ ความต้องการได้รับการนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่า เป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth needs) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

4. ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเองเป็น ความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับการสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-actualization needs) หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิตของคน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วคือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือนพิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่ส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเองโดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนร่วมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุความปรารถนาในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (ERG Theory)

หลังจากได้มีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow นั้น Alderfer (1972 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2537, หน้า 201) จึงนำเสนอทฤษฎี ERG โดยการจัดกลุ่มของความต้องการมาว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการทั้งหลายที่ต้องตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสรีระและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับยกย่องและความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

Alderfer มีความคิดอีกว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยหลักการความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression Principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration-regression Principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มี ความภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่า ทฤษฎีอี-อาร์-จี มีความเป็นจริง ในการอธิบาย ความต้องการของมนุษย์มากกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม (Vroom's expectancy theory)

Vroom (1964, อ้างถึงใน พูลสุข สังข์สุข, 2550, หน้า 154) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของคนว่า คนจะทำอะไรก็ตามมักจะคิดถึงผลที่เกิดขึ้น แล้วจึงจะปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ วูร์มได้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับการคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น บุคลากรจะร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนา

วูร์มได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตรได้ดังนี้

อำนาจ (Force) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) X ความคาดหวัง (Expectancy)

อำนาจ (Force) เป็นจุดแข็งของการจูงใจบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นจุดแข็งของความพอใจของบุคคลในผลลัพธ์ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างไม่แตกต่าง คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เท่ากับศูนย์ มีผลลัพธ์เป็นลบเมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผลลัพธ์ก็คือไม่มีการจูงใจ นอกจากนี้บุคคลจะไม่มีการจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าความคาดหวังเป็นศูนย์ หรือติดลบ อำนาจในการทำบางสิ่งขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวัง ยิ่งไปกว่านั้นสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่างได้กำหนดโดยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น ตัวอย่าง บุคคลเต็มใจทำงานหนัก เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์ในรูปแบบของ

คำตอบแทน ผู้จัดการจะเต็มใจทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายของบริษัทในการตลาดหรือการผลิต เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือผลลัพธ์ด้านคำตอบแทน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

McGregor (1960, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญญา ลักขิตานนท์, สุภร เสรี รัตน์ และ องอาจ ปทะวานิช, 2541, หน้า 139) กล่าวไว้ดังนี้

ทฤษฎี X มีแนวความคิดของการจูงใจพนักงานซึ่งสอดคล้องกับการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor โดยมีข้อสมมติว่าพนักงานไม่พอใจงาน การทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้บริหาร ตามทฤษฎี X จึงประกอบด้วยข้อสมมติที่ว่า

1. บุคคลไม่พอใจการทำงานและพยายามที่จะเลี่ยงงาน
2. เมื่อบุคคลไม่พอใจงานที่ผู้บริหารงานจึงต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมและบังคับพนักงานให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคลจะต้องได้รับการชักนำเนื่องจากมีความกระตือรือร้นน้อยและจะขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด ซึ่งผู้บริหารของทฤษฎี X จะมีลักษณะที่ต้องการการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยมีพนักงานเป็นผู้ที่คอยรับคำสั่งเท่านั้น

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดของการจูงใจพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ว่า พนักงานจะมีความรับผิดชอบและทำงานในองค์กรเพื่อรางวัลส่วนบุคคล เงื่อนไขของทฤษฎี Y มีดังนี้

1. โดยทั่วไปบุคคลพอใจในการทำงานเพราะถือว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต
2. บุคคลจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
3. บุคคลจะมีเงื่อนไขที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะนำไปสู่รางวัลส่วนบุคคล
4. บุคคลจะมีความรับผิดชอบส่วนตัว
5. บุคคลมีศักยภาพในตัวเองที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

โดยทั่วไปทัศนคติจะมีความแตกต่างกัน และมีทัศนคติด้านบวก เช่น ทฤษฎี X ซึ่ง McGregor แย้งว่าผู้บริหารส่วนใหญ่พอใจที่จะใช้ทฤษฎี X แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎี Y มีความสำคัญและมีประสิทธิผลจึงควรใช้ทฤษฎี Y ประกอบด้วยดังข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติการบริหาร

ทฤษฎี Z (Theory Z)

Ouchi (1980, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 145) ได้พัฒนาทฤษฎี Z ซึ่งเป็นการประสมทฤษฎีการจัดการ 2 แบบคือ ทฤษฎีแบบอเมริกา (American) และรูปแบบที่

แตกต่างกันของระบบการบริหารจากสองประเภทคือ อเมริกา (American) และทฤษฎีแบบญี่ปุ่น (Japanese) เริ่มที่จะศึกษาการปฏิบัติการทางธุรกิจ ในธุรกิจอเมริกันและญี่ปุ่น Ouchi สรุปว่ารูปแบบที่แตกต่างกันของระบบการบริหารจากสองประเทศคือ อเมริกาและญี่ปุ่น

Ouchi ได้นำเสนอธุรกิจรูปแบบ J (Japanese) ซึ่งใช้หลักคือ

1. การจ้างงานตลอดชีวิต (Lifetime Employment for Employees)
2. การตัดสินใจแบบร่วมกลุ่ม (Collective or Group) decision making)
3. ความรับผิดชอบเป็นกลุ่มสำหรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ (Collective Responsibility

for The outcomes of decision)

4. การประเมินผลของการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (Slow Evaluation and Promotion)

5. มีกลไกการควบคุมอย่างอื่นไม่เป็นทางการ มีกลไกการควบคุมในตัวเอง (Implied Control Mechanisms)

6. มีเส้นทางอาชีพซึ่งไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (No specialized Career Paths)
7. มีความเกี่ยวข้องกันสำหรับพนักงาน (Holistic Concern for Employees as People)

ทฤษฎี Z (Theory Z) เป็นที่เชื่อว่ารูปแบบระดับกลางระหว่างรูปแบบ A (American) ของ Ouchi และรูปแบบ J (Japanese) เป็นวิธีการที่ดีที่สุดของธุรกิจของอเมริกัน ประเด็นสำคัญของทฤษฎี Z โดยมุ่งที่การตัดสินใจแบบร่วมกัน (Participative decision marking) โดยมุ่งที่เราเปรียบเทียบกับเขา พนักงานและผู้บริหารตามทฤษฎี Z มีทัศนคติที่ว่าการเป็นครอบครัว การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความร่วมมือกัน ตลอดจนสามารถแยกแยะข้อมูลและคุณค่าขององค์กรได้

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-setting theory)

Lock and Latham (1984, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 105) ได้นำเสนอทฤษฎีการตั้งเป้าหมายที่พยายามตอบคำถามว่า ทำไมคนเราจึงตอบสนองต่อเป้าหมายที่ถูกกำหนดให้ และเป้าหมายที่ถูกกำหนดมีอิทธิพลต่อความเชื่อของคนเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขาที่จะปฏิบัติงาน เช่น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) รวมถึงเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลของพวกเขา ทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการตั้งเป้าหมายคือ เป้าหมายเป็นตัวจูงใจ เนื่องจากทำให้คนเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้น จนกระทั่งคนเชื่อว่าถ้าเขาไปไม่ถึงเป้าหมาย เขาจะไม่รู้สึกพึงพอใจ และจะทำงานหนักขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เมื่อพวกเขาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ เขาจะรู้สึกมีความสามารถและประสบความสำเร็จ

โมเดลการตั้งเป้าหมายนี้ ได้อธิบายว่า เป้าหมายที่ถูกกำหนดให้จะนำไปสู่การยอมรับว่าเป็นเป้าหมายเฉพาะของแต่ละบุคคล หรือการที่เรียกว่า มีความผูกพัน หรืออุทิศตนให้กับเป้าหมาย (Goal-commitment) และทำให้บุคคลอุทิศตนให้แก่เป้าหมายนั้น เมื่อบุคคลมีความปรารถนาที่จะถึงเป้าหมายนั้น และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถไปถึงเป้าหมายนั้นมากเท่าไร เขาก็จะยอมรับว่าเป้าหมายนั้นเป็นของเขามากเท่านั้น และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเชื่อว่าเขาไม่มีความสามารถที่จะตั้งเป้าหมายนั้น พวกเขาจะไม่อุทิศตัวและไม่พยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ดังนั้นความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และความผูกพันกับเป้าหมาย มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายเป็นของตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้มากเท่าไร ก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปโมเดลการตั้งเป้าหมายนี้ ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาและได้รับการเสนอแนะว่า เป็นแหล่งแนวคิดที่มีคุณค่าที่อธิบายว่ากระบวนการตั้งเป้าหมายการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอร์ซเบอร์ก (Two-Factor theory)

Herzberg, Mausner, & Synderman (1959, อ้างถึงใน ธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์, 2548, หน้า 17-19) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่า motivation-hygiene theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ได้บังคับบัญชาการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำท่าย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.8 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโงมการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.10 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารทางวิชาการแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เพื่อศึกษาและกำหนดรูปแบบของแรงจูงใจ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รายละเอียดที่เลือก

มาเพื่อกำหนดกรอบงานวิจัยตามทฤษฎีนี้มีทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

ปิยากร วุ่นบัว (2554, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 35) ได้ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จของงาน คือ ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบในผลงาน งานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทันทากำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ ภาควิชาจิตวิทยาและนักจิตวิทยาและผู้บังคับบัญชา

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549, หน้า 119) ได้ให้ความเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 36) ได้ให้ความเห็นว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับคำชื่นชม ยกย่องชมเชยหรือการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจ

แสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

จึงสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการอาจแสดงออกอาจเป็นการชื่นชมยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสามารถของบุคคลนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)

ปิยากร วุ่นบัว (2554, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 37) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะปฏิบัติ เป็นงานที่มีโอกาสเรียนรู้งาน มีปริมาณพอเหมาะ ทำงานได้สำเร็จ มีประโยชน์ใช้เทคนิคความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ และมีโอกาสที่จะปฏิบัติได้ครบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการโดยลำพัง

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความสามารถที่ตนมี งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ และงานนั้นต้องมีปริมาณที่พอเหมาะที่ตนสามารถปฏิบัติได้

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549, หน้า 249) ได้ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรืออาจสิ้นสุดด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย

ปิยากร วุ่นบัว (2554, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสำนึกอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ ความกระตือรือร้น มีโอกาสที่จะรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

จึงสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจหรือความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือการได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอิสระอำนาจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ปิยากร วุ่นบัว (2554, หน้า 24) ได้ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 28) ได้ให้ความเห็นว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 39) ได้ให้ความเห็นว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถและมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

จึงสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้นหรือการมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาคือ การเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ซึ่งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาตามผลงานหรือความดีความชอบ

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary)

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 28) ได้ให้ความเห็นว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นเงินที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงิน

ค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ราชการจัดให้ ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรมจึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 43) ได้ให้ความเห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มตามขีดความสามารถของบุคคล

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

จึงสรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่ สิ่งตอบแทน อาจเป็นเงินเดือน เงินรางวัล เงินสวัสดิการ หรือเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความทุ่มเทและเสียสละในงานที่ทำ

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

อำนาจชัย บุญศรี (2556) ได้ให้ความเห็นว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

จึงสรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความเจริญก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพที่ตนมี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors)

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 28) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมีความสามารถในการใช้หลักวิชาการบริหารในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 42) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างพอใจในองค์การ ถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ จัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนในการทำงานให้ดีแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมพันธ์จะทำงานได้ผลงานดียิ่งขึ้น ทำงานเข้มแข็ง และมีความพึงพอใจกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ของตน

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superior)

แก้วตา เข้มแข็ง (2551) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship peers)

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 75) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 28) ได้ให้ความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร ซึ่งจะเป็้องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 42) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างพอใจในองค์การ ถ้ามีการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ จัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมพันธ์จะทำงานได้ผลงานดียิ่งขึ้น ทำงานเข้มแข็ง และมีความพึงพอใจกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ของตน

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำในรูปแบบต่าง ๆ ได้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.6 สถานะของอาชีพ (Status)

แก้วตา เข้มแข็ง (2551) ได้ให้ความเห็นว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น Coach (2554) ได้ให้ความเห็นว่า เป็นมุมมองหรือความรู้สึกในการเปรียบเทียบ สถานภาพของตนเองกับคนอื่น ๆ ในองค์กร อาจเป็นตำแหน่งหรือระดับในองค์กร หรืออาจเป็นการมองในแง่ขนาดขององค์กรเล็กหรือใหญ่

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

จึงสรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรืออาชีพที่เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น อาจเป็นตำแหน่งในองค์กร หรืออาชีพนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)

แก้วตา เข้มแข็ง (2551) ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 40) ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายการบริหาร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและกระจายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามอย่างเป็นระบบ

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการวางแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ปฏิบัติงานอาจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.8 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 75) ได้ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวกสบาย และสภาพการทำงานที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตนอกเวลาทำงานของตนให้น้อยที่สุด

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 40) ได้ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ความสะดวกสบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงาน

มีความคล่องตัว ปฏิบัติงานเร็ว และมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานการมีสถานที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานต้องครบถ้วน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

Coach (2554) ได้ให้ความเห็นว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การทำงานนี้แล้ว ชีวิตส่วนตัวดีหรือพอใจแค่ไหน มีความเครียดจากการทำงานมากน้อยเพียงใด การทำงานส่งผลต่อครอบครัวหรือไม่ (เช่น ทำงานหนักจนไม่เคยเห็นหน้าลูกเมีย)

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

จึงสรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง งานที่ทำอยู่ต้องไม่เป็นผลเสียต่อสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งถ้างานมีผลต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวก็จะส่งผลให้การงานนั้นไม่มีความสุข เช่น การมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว

2.10 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)

แก้วตา เข้มแข็ง (2551) ได้ให้ความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

Coach (2554) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับตัว “เจ้านาย” ที่มีลูกน้อง เจ้านายทุกระดับที่ดูแลพนักงาน โดยดูกันที่การเข้าหาง่ายหรือยาก ความสามารถของเจ้านายเป็นอย่างไร หรือโดยเฉพาะที่เป็นประเด็นมากคือ “เจ้านายมีความยุติธรรมมากแค่ไหน ?”

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้निเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จึงสรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านของการบริหารงานภายในองค์กร

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

แก้วตา เข้มแข็ง (2551) ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 44) ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความต้องการในเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Nittaya111 (2555) ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งงานที่ทำนั้นต้องมีความมั่นคง เกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

เบญจมาศ ศรีทองดี (2553, หน้า 14) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเกิดการตื่นตัว ทำให้เกิดความรับผิดชอบความต้องการ ความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

ชาลิสา สุคนธพงศ์ (2555, หน้า 8) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือคืบรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีไว้เพื่อการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, หน้า 12) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความ

ต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียน เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง โดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

กิตติ กาญจนภูพิงค์ (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กร ได้คนที่มีความสามารถมาทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จันทนา เจนจัดทรัพย์ (2548, หน้า 22) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลใดก็ตามหากได้รับการตอบสนองแล้วก็จะส่งผลทำให้บุคคลเกิดอยากปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน นางตรงกันข้าม หากไม่ได้รับการบริหารหรือการจัดการเกิดปัญหา และอุปสรรคในหน่วยงาน ผลงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ หากบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดขึ้นได้

ธานี แสงจันทร์ (2553, หน้า 15) กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้นต้องประกอบด้วยสิ่งที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลและต้องตอบสนองความต้องการอย่างมีเป้าหมาย การได้รับการยกย่องนับถือ คือ การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันและเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ สำหรับปัจจัยที่เกิดจากภายนอกนั้น ผู้บริหารต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน เช่นการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมจะทำงานได้อย่างเต็มที่

ข้อมูลทั่วไปของ โรงเรียนกิตติวิทยยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ประวัติความเป็นมา

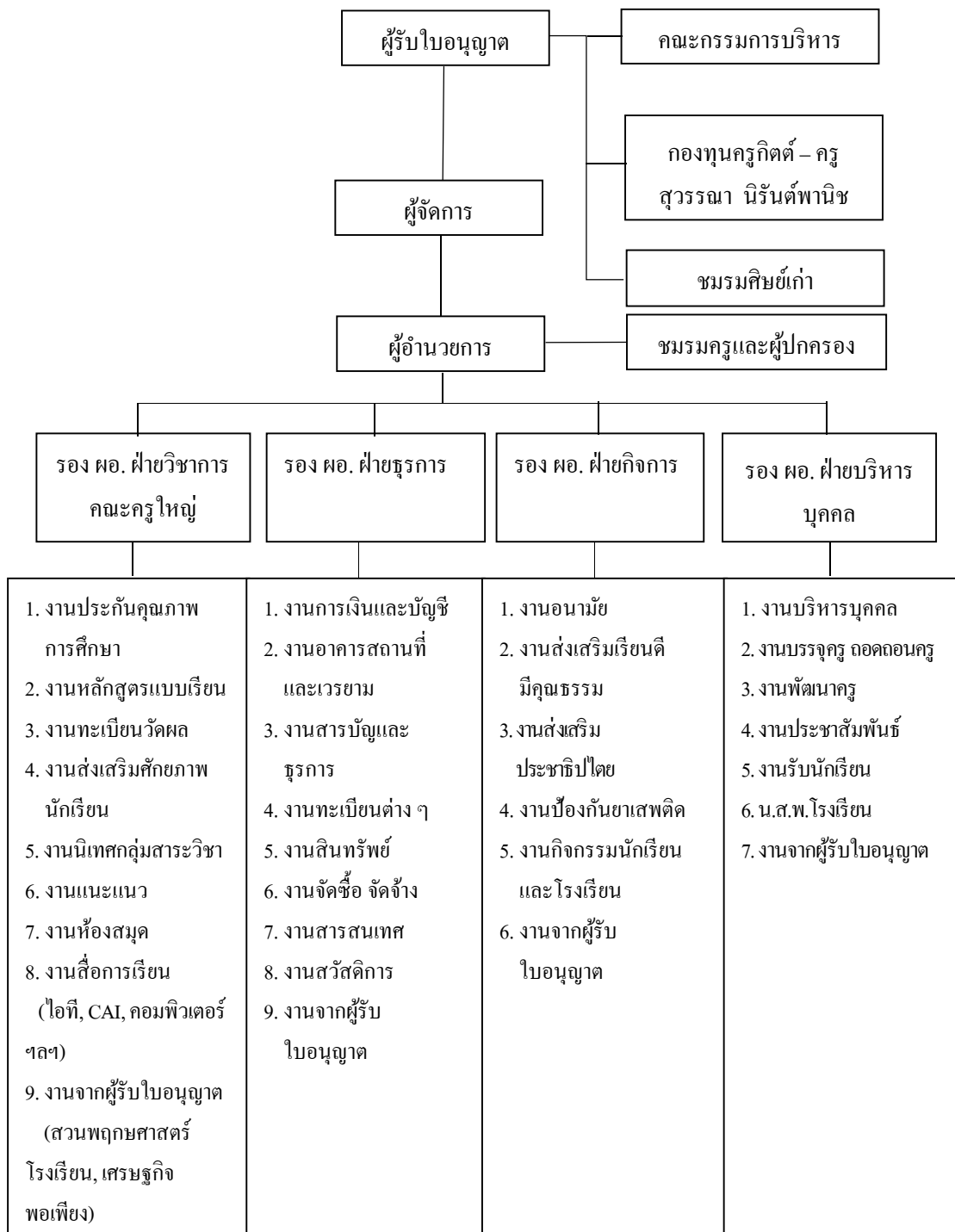
เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2484 นายทะ นิรันต์พานิช ราษฎรจังหวัดตราด คนแรก ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลให้จัดตั้ง โรงเรียนกิตติวิทยยาที่อาคารเรือนไม้ชั้นเดียว ถนนชนเจริญ จังหวัดตราดเปิดสอนในระดับประถมศึกษา มีนักเรียน 20 คน ต่อมานายทะ ได้โอนกิจการให้ นายกิตต์ นิรันต์พานิช ผู้เป็นบุตรเป็นเจ้าของโรงเรียนในวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2503 ขณะนั้นมีนักเรียน 58 คน โรงเรียนได้เจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ สถานที่เดิมคับแคบ

ฉะนั้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2506 โรงเรียนได้ขอย้ายมาอยู่ที่อาคารเรือนไม้สองชั้นในบริเวณวัดไผ่ล้อม โดยได้รับอุปการะจากพระคุณเจ้า พระบูรเขตต์คณาจารย์ และพระราชเขมากร ขณะนั้นเปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 มีนักเรียน 395 คน ส่วนที่เดิมเปิดสอนระดับอนุบาลมีนักเรียน 75 คน ในวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2519 โรงเรียนได้รับอนุญาตจากราชการให้ย้ายโรงเรียนทั้งสองแห่งมารวมกัน ณ อาคารสองชั้น ครึ่งตึกครึ่งไม้สองหลัง ตั้งอยู่เลขที่ 6 ถนนกิตติพัฒนา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด บนเนื้อที่ 40 ไร่ ซึ่งซื้อไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2507 (ราคาหนึ่งแสนบาท) ในปีการศึกษาต่อมามีนักเรียน 476 คน สอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7

โรงเรียนกิตติวิทยา ได้ริเริ่มนำคอมพิวเตอร์มาสอนมาเรียนในโรงเรียนเป็นแห่งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2527 โดยให้เด็กได้สัมผัส จับต้อง เรียนรู้ด้วยตนเองทุกคนเพื่อเป็นรากฐานต่อไป ในปีนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ทดสอบการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลปรากฏว่านักเรียนของโรงเรียนกิตติวิทยามีเกณฑ์สูงกว่ามาตรฐานของภาคสูงกว่าของกรุงเทพมหานครและสูงกว่าของประเทศไทย และศิษย์เก่าได้รับทุน เอ.เอฟ.เอส ไปศึกษาต่อที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในการแข่งขันทางวิชาการในระดับจังหวัดและภาค นักเรียนของเรามีความสามารถสูงชนะเลิศได้รับรางวัลที่ 1 ที่ 2 และที่ 3 มาเป็นจำนวนมาก หลายประเภททุกกลุ่มวิชา วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2544 สร้างอาคาร 7 (อาคารสุวรรณกิตติ) เป็นตึกสามชั้นราคา 5 ล้านบาท ฉลองการตั้งโรงเรียนครบ 60 ปี นักเรียนของเรายังคงความเป็นหนึ่งในด้านวิชาการ เมื่อไปแข่งขันในระดับจังหวัดและเขต

ปัจจุบัน โรงเรียนกิตติวิทยาจัดเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ มีการบริหารที่ทันสมัย ทันโลก ตลอดเวลา ติดตามเอาใจใส่ให้นักเรียนทุกคนเหมือนลูกของเรา คำขวัญ “เรารักลูกของท่านเหมือนลูกของเรา” โรงเรียนได้เปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งหมด 876 คน มีโครงสร้างการบริหารโรงเรียนดังภาพที่ 2-1 และมีจำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนแสดงดังตารางที่ 2-1 ตามลำดับ

โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตารางที่ 2-1 จำนวนบุคลากรทั้งโรงเรียน ปีการศึกษา 2558 (โรงเรียนกิตติวิทยา, 2558)

ประเภทบุคลากร	ชาย	หญิง	รวม
ครูประจำการ	3	30	33
ครูอัตราจ้าง	3	13	16
ครูพี่เลี้ยง	-	6	6
นักการ-ภารโรง	-	2	2
พนักงานรักษาความปลอดภัย	1	-	1
รวม	7	51	58

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนต่างกันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด จำแนกตามภูมิลาเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โกมล บัวพรหม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

กันธอร กุลบุตรดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีระยะทางในการเดินทางแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นิลทรัพย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ย

มากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการความสัมพันธ์ภาพ ความต้องการการดำรงชีพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความต้องการด้านการดำรงชีพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นัทธพงศ์ คัดอุยวัตร (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคใต้ ตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการ 6-10 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 6,000-10,000 บาท ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

จินตนา เปี่ยมลาภ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของโรงเรียน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี

มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนัย ขวนขวย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสถานนะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

อ้อมใจ เมืองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิตตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2-2 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ												
	เพศ	อายุ	เงินเดือน, รายได้	ประสบการณ์การทำงาน	วุฒิการศึกษา, ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	ระยะเวลาในการเดินทาง	ขนาดโรงเรียน	ประเภทโรงเรียน	ตำแหน่ง	อายุราชการ	ลักษณะการปฏิบัติงาน
ทิพย์สุคนธ์ หริจินดา (2552)				✓			✓		✓				
โกมล บัวพรหม (2553)	✓			✓									
กันธอร กุลบุตรดี (2553)				✓			✓	✓		✓			
จรรยา นิลทรัพย์ (2553)				✓	✓				✓				
นันทพงษ์ คัดอุยวาทร์ (2553)				✓	✓								
วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554)	✓	✓	✓		✓		✓				✓	✓	
โชติกา ระโส (2555)	✓			✓	✓								✓
จินตนา เปี่ยมลาภ (2555)				✓	✓				✓	✓			
รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555)	✓			✓					✓				
ทัศนัย ขวนขวย (2557)	✓			✓	✓								
อ้อมใจ เมืองคำ (2557)	✓			✓	✓								

จากการทบทวนตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 2-2 พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรต้น 13 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือนหรือรายได้ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาหรือระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการเดินทาง ขนาดโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน ตำแหน่ง อายุราชการ และลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ 5 ตัว เข้ามาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา เพราะผู้วิจัยมองว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อกับงานของผู้วิจัยเอง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ที่มา / แหล่งอ้างอิง
1. เพศ	โกมล บัวพรหม (2553), วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553), เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554), โชติกา ระโส (2555), รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555), ทศนัย ขวนขวย (2557), อ้อมใจ เมืองคำ (2557)
2. อายุ	วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553), เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554)
3. ระดับเงินเดือน	วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553), เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554)
4. ประสบการณ์การทำงาน	ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552), โกมล บัวพรหม (2553), กันธอร กุลบุตรดี (2553), จรรยา นิลทรัพย์ (2553), นัทธพงศ์ คัดอุยาวัตร (2553), วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553), โชติกา ระโส (2555), จินตนา เปี่ยมลาก (2555), รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555), ทศนัย ขวนขวย (2557), อ้อมใจ เมืองคำ (2557)
5. วุฒิการศึกษา	จรรยา นิลทรัพย์ (2553), นัทธพงศ์ คัดอุยาวัตร (2553), วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553), เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554), โชติกา ระโส (2555), จินตนา เปี่ยมลาก (2555), ทศนัย ขวนขวย (2557), อ้อมใจ เมืองคำ (2557)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 55 คน (โรงเรียนกิตติวิทยา, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นมี 4 ระดับ (Rating scale) โดยมีรายละเอียดคำถามทั้งสิ้น 38 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนกิตติ
วิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้
 - 2.1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
 - 2.2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - 2.3 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 - 2.4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา
4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา
 - 4.3 นางจิระวรรณ อานามวงษ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนกิตติวิทยา
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้า วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทร์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้ออกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ
3. จำนวนแบบสอบถาม 55 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 55 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล
5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอินทราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 55 อัตรา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ (n=55)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6.00	10.91
หญิง	49.00	89.09
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนคิดเป็น ร้อยละ 89.09 และเป็นเพศชาย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 10.91

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ (n = 55)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	30.00	54.55
31-40 ปี	13.00	23.64
41-50 ปี	9.00	16.36
51 ปีขึ้นไป	3.00	5.45
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวนคิดเป็น ร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 23.64 และอายุ 41-50 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 16.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับเงินเดือน
(n = 55)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18.00	32.73
10,000-20,000 บาท	34.00	61.82
20,001 บาทขึ้นไป	3.00	5.45
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 61.82 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 32.73 และ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 55)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	32.00	58.18
6-10 ปี	12.00	21.82
มากกว่า 11 ปี	11.00	20.00
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 58.18 รองลงมาคือ 6-10 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.82 และ มากกว่า 11 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามวุฒิการศึกษา
(n = 55)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	12.00	21.82
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิทางวิชาชีพครู)	27.00	49.09
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู)	16.00	29.09
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิทางวิชาชีพครู) มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.09 รองลงมาคือ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู) มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 29.09 และ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน (n = 55)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้	13	35	7	-	3.11	0.60	มาก	3

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จ	(23.64)	(63.64)	(12.73)	-				
2. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทันกำหนดเวลาและ เป็นที่น่าพอใจ	21 (38.18)	30 (54.55)	4 (7.27)	-	3.31	0.61	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในการ ทำงานให้ผ่านลุล่วง ด้วยดี	16 (29.09)	36 (65.45)	3 (5.54)	-	3.24	0.54	มาก	2
	ภาพรวม				3.22	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.61$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.54$) และเรื่องท่านมีโอกาสดำเนินการโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.60$)

ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($n = 55$)

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	9 (16.36)	36 (65.45)	10 (18.18)	-	2.98	0.59	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	9 (16.36)	34 (61.82)	12 (21.82)	-	2.95	0.62	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ	7 (12.73)	44 (80.00)	4 (7.27)	-	3.05	0.45	มาก	1
ภาพรวม					2.99	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านการยอมรับนับถือ ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.45$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.59$) และเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ **อยู่ในระดับมาก** ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.62$) **ตามลำดับ**

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n = 55)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด	16 (29.09)	29 (52.73)	10 (18.18)	-	3.11	0.69	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและน่าสนใจ	14 (25.45)	30 (54.55)	10 (18.18)	1 (1.82)	3.04	0.72	มาก	2
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมที่ตนสามารถปฏิบัติได้	15 (27.27)	27 (49.09)	12 (21.82)	1 (1.82)	3.02	0.76	มาก	3
ภาพรวม					3.05	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.69$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและน่าสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.72$) และเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมที่ตนสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ (n = 55)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	11 (20.00)	27 (49.09)	13 (23.64)	4 (7.27)	2.82	0.84	มาก	3
2. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	30 (54.55)	22 (40.00)	3 (5.45)	-	3.49	0.61	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน	9 (16.36)	30 (54.55)	15 (27.27)	1 (1.82)	2.85	0.71	มาก	2
ภาพรวม					3.05	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ ในเรื่องท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.61$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.71$) และเรื่องท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง **อยู่ในระดับมาก** ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.84$) **ตามลำดับ**

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($n = 55$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	6 (10.91)	24 (43.64)	21 (38.18)	4 (7.27)	2.58	0.79	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	5 (9.09)	14 (25.45)	22 (40.00)	14 (25.45)	2.18	0.93	น้อย	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน	4 (7.27)	28 (50.91)	19 (34.55)	4 (7.27)	2.58	0.74	มาก	1
	ภาพรวม				2.45	0.71	น้อย	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.45$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.74$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.79$) และเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้

ไปสมัครสอบคัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ *อยู่ในระดับน้อย*
($\mu = 2.18, \sigma = 0.93$) *ตามลำดับ*

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านเงินเดือน (n = 55)

ด้านเงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม	3 (5.45)	24 (43.64)	22 (40.00)	6 (10.91)	2.44	0.76	น้อย	1
2. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ปฏิบัติ	3 (5.45)	21 (38.18)	24 (43.64)	7 (12.73)	2.36	0.78	น้อย	2
3. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปัจจุบัน	4 (7.27)	21 (38.18)	19 (34.55)	11 (20.00)	2.33	0.88	น้อย	3
	ภาพรวม				2.38	0.77	น้อย	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านเงินเดือน พบว่า ครูมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.38, \sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด
ด้านเงินเดือน ในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ
คุณธรรม อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.44, \sigma = 0.76$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่อง
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.36,$

$\sigma = 0.78$) และเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน **อยู่ในระดับน้อย** ($\mu = 2.33$, $\sigma = 0.88$) **ตามลำดับ**

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($n = 55$)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน	4 (7.27)	18 (32.73)	26 (47.27)	7 (12.73)	2.35	0.80	น้อย	1
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	4 (7.27)	16 (29.09)	26 (47.27)	9 (16.36)	2.27	0.83	น้อย	2
ภาพรวม					2.31	0.79	น้อย	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.31$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในเรื่องตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.35$, $\sigma = 0.80$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และเรื่องท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.27$, $\sigma = 0.83$) **ตามลำดับ**

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 55)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (10.91)	30 (54.55)	18 (32.73)	1 (1.82)	2.75	0.67	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ สร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน	8 (14.55)	28 (50.91)	17 (30.91)	2 (3.64)	2.76	0.74	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี	7 (12.73)	28 (50.91)	18 (32.73)	2 (3.64)	2.73	0.73	มาก	3
ภาพรวม					2.75	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้

ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.74$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.67$) และเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี *อยู่ในระดับมาก* ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.73$) *ตามลำดับ*

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา (n = 55)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	20 (36.36)	33 (60.00)	1 (1.82)	1 (1.82)	3.31	0.61	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันกับผู้ได้บังคับบัญชา	11 (20.00)	39 (70.91)	4 (7.27)	1 (1.82)	3.09	0.59	มาก	2
3. ท่านรับฟังปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาและให้กำลังใจในการทำงาน	11 (20.00)	39 (70.91)	4 (7.27)	1 (1.82)	3.09	0.59	มาก	2
ภาพรวม					3.16	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องท่านปฏิบัติงานกับ

ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.61$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันกับผู้ได้บังคับบัญชา และเรื่องท่านรับฟังปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา และให้กำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.59$)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($n = 55$)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความสามัคคีปรองดองในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	22 (40.00)	32 (58.18)	1 (1.82)	-	3.38	0.53	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	24 (43.64)	30 (54.55)	1 (1.82)	-	3.42	0.53	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.40	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตรวด จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.53$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีความสามัคคีปรองดองในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ (n = 55)

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	22 (40.00)	32 (58.18)	1 (1.82)	-	3.38	0.53	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.38	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร (n = 55)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ	9 (16.36)	30 (54.55)	15 (27.27)	1 (1.82)	2.85	0.71	มาก	1

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการ บริหาร	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
2. หน่วยงานของท่านมี การวางแผนกำหนด กรอบภาระหน้าที่อย่าง ชัดเจน	10 (18.18)	26 (47.27)	13 (23.64)	6 (10.91)	2.73	0.89	มาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายใน การปฏิบัติงาน	5 (9.09)	27 (49.09)	14 (25.45)	9 (16.36)	2.51	0.88	มาก	3
ภาพรวม					2.70	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.71$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.89$) และเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.51$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($n = 55$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม	20 (36.36)	26 (47.27)	8 (14.55)	1 (1.82)	3.18	0.75	มาก	1
2. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	7 (12.73)	29 (52.73)	18 (32.73)	1 (1.82)	2.76	0.69	มาก	2
	ภาพรวม				2.97	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.75$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4-19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (n = 55)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว	7 (12.73)	28 (50.91)	18 (32.73)	2 (3.64)	2.73	0.73	มาก	1
ภาพรวม					2.73	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-19 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องการมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 4-20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านการปกครองบังคับบัญชา (n = 55)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในทุกด้านของการบริหารงานภายในองค์กร	7 (12.73)	37 (67.27)	9 (16.36)	2 (3.64)	2.89	0.66	มาก	1

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
2. หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค	5 (9.09)	29 (52.73)	20 (36.36)	1 (1.82)	2.69	0.66	มาก	2
ภาพรวม					2.79	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-20 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในทุกด้านของการบริหารงานภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.66$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4-21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในงาน (n = 55)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต	7 (12.73)	22 (40.00)	21 (38.18)	5 (9.09)	2.56	0.83	มาก	1
ภาพรวม					2.56	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4-21 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.56, \sigma = 0.83$)

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวม (n = 55)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.22	0.50	มาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.99	0.47	มาก	7
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.62	มาก	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.05	0.57	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.45	0.71	น้อย	14
6. ด้านเงินเดือน	2.38	0.77	น้อย	15
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.31	0.79	น้อย	16
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.75	0.67	มาก	10
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.16	0.54	มาก	4
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.52	มากที่สุด	1
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.38	0.53	มากที่สุด	2
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.70	0.73	มาก	12
13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.97	0.65	มาก	8
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.73	0.73	มาก	11

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	μ	σ	แปลความ	อันดับ
15. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.79	0.60	มาก	9
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.56	0.83	มาก	13
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	2.87	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4-22 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40, \sigma = 0.52$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = 0.53$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.50$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.54$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.57$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.62$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99, \sigma = 0.47$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97, \sigma = 0.65$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79, \sigma = 0.60$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75, \sigma = 0.67$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73, \sigma = 0.73$) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.70, \sigma = 0.73$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.56, \sigma = 0.83$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.45, \sigma = 0.71$) ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.38, \sigma = 0.77$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.31, \sigma = 0.79$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศชาย		ระดับแรงจูงใจ	เพศหญิง		ระดับแรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.11	0.58	มาก	3.23	0.50	มาก	3.22	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.22	0.62	มาก	2.97	0.45	มาก	2.99	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.11	0.78	มาก	3.05	0.61	มาก	3.05	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.00	0.82	มาก	3.06	0.54	มาก	3.05	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.28	1.08	น้อย	2.47	.67	น้อย	2.45	0.71	น้อย
6. ด้านเงินเดือน	2.56	1.03	มาก	2.35	0.74	น้อย	2.38	0.77	น้อย
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.42	1.28	น้อย	2.30	0.73	น้อย	2.31	0.79	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.94	0.90	มาก	2.72	0.65	มาก	2.75	0.67	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.11	0.17	มาก	3.17	0.57	มาก	3.16	0.54	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.52	มากที่สุด	3.41	0.53	มากที่สุด	3.40	0.52	มากที่สุด
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.33	0.52	มากที่สุด	3.39	0.53	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	เพศชาย		ระดับ	เพศหญิง		ระดับ	ภาพรวม		ระดับ
	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ	μ	σ	แรงจูงใจ
12. ด้านนโยบายและ การบริหาร	2.22	0.58	น้อย	2.76	0.73	มาก	2.70	0.73	มาก
13. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.50	0.45	น้อย	3.03	0.65	มาก	2.97	0.65	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	2.83	0.75	มาก	2.71	0.74	มาก	2.73	0.73	มาก
15. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	2.83	0.61	มาก	2.79	0.60	มาก	2.79	0.60	มาก
16. ด้านความมั่นคงใน งาน	3.00	0.89	มาก	2.51	0.82	มาก	2.56	0.83	มาก
ภาพรวม	2.86	0.42	มาก	2.87	0.43	มาก	2.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.43$) โดยเพศหญิง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.43$) เป็นอันดับแรก และรองลงมาเพศชาย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86, \sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยาย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	20-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.00	0.40	มาก	3.38	0.45	มากที่สุด	3.44	0.55	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.22	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.37	มาก	3.13	0.57	มาก	3.15	0.41	มาก	3.56	0.51	มากที่สุด	2.99	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.92	0.64	มาก	3.05	0.56	มาก	3.37	0.61	มากที่สุด	3.44	0.51	มากที่สุด	3.05	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.90	0.51	มาก	3.10	0.63	มาก	3.30	0.54	มากที่สุด	3.67	0.33	มากที่สุด	3.05	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.19	0.65	น้อย	2.51	0.57	มาก	2.93	0.74	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.45	0.71	น้อย
6. ด้านเงินเดือน	2.26	0.62	น้อย	2.03	0.80	น้อย	2.93	0.722	มาก	3.44	0.51	มากที่สุด	2.38	0.77	น้อย
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.12	0.57	น้อย	2.23	0.93	น้อย	2.83	0.94	มาก	3.00	1.00	มาก	2.31	0.79	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.64	0.57	มาก	2.62	0.79	มาก	3.00	0.71	มาก	3.56	0.51	มากที่สุด	2.75	0.67	มาก

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	20-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
9. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.13	0.39	มาก	3.13	0.80	มาก	3.19	0.56	มาก	3.56	0.51	มากที่สุด	3.16	0.54	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.33	0.53	มากที่สุด	3.54	0.52	มากที่สุด	3.33	0.50	มากที่สุด	3.67	0.58	มากที่สุด	3.40	0.52	มากที่สุด
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.40	0.50	มากที่สุด	3.31	0.63	มากที่สุด	3.33	0.50	มากที่สุด	3.67	0.58	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด
12. ด้านนโยบายและการ บริหาร	2.61	0.77	มาก	2.44	0.60	น้อย	3.15	0.53	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.70	0.73	มาก
13. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.97	0.61	มาก	2.81	0.80	มาก	3.11	0.55	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.97	0.65	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.77	0.73	มาก	2.54	0.66	มาก	2.78	0.83	มาก	3.00	1.00	มาก	2.73	0.73	มาก
15. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	2.80	0.52	มาก	2.54	0.66	มาก	2.83	0.61	มาก	3.67	0.29	มากที่สุด	2.79	0.60	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.53	0.82	มาก	2.46	0.78	น้อย	2.78	0.83	มาก	2.67	1.53	มาก	2.56	0.83	มาก
ภาพรวม	2.78	0.37	มาก	2.80	0.44	มาก	3.09	0.42	มาก	3.43	0.49	มากที่สุด	2.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.43$) โดยอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43, \sigma = 0.49$) เป็นอันดับแรก และรองลงมาอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09, \sigma = 0.42$) อายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80, \sigma = 0.44$) และอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78, \sigma = 0.37$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยาย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000-20,000 บาท			20,001 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.06	0.38	มาก	3.26	0.53	มากที่สุด	3.67	0.58	มากที่สุด	3.22	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.96	0.28	มาก	2.98	0.54	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.99	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.72	มาก	3.01	0.56	มาก	3.56	0.77	มากที่สุด	3.05	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.94	0.53	มาก	3.07	0.56	มาก	3.56	0.77	มากที่สุด	3.05	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	2.33	0.54	น้อย	2.43	0.73	น้อย	3.33	1.15	มากที่สุด	2.45	0.71	น้อย
6. ด้านเงินเดือน	2.06	0.61	น้อย	2.46	0.74	น้อย	3.33	1.15	มากที่สุด	2.38	0.77	น้อย
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.28	0.57	น้อย	2.22	0.82	น้อย	3.50	0.87	มากที่สุด	2.31	0.79	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.69	0.61	มาก	2.70	0.67	มาก	3.67	0.58	มากที่สุด	2.75	0.67	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.13	0.46	มาก	3.16	0.55	มาก	3.44	0.96	มากที่สุด	3.16	0.54	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.49	มากที่สุด	3.37	0.54	มากที่สุด	3.67	0.58	มากที่สุด	3.40	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4-25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000-20,000 บาท			20,001 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.33	0.49	มากที่สุด	3.38	0.55	มากที่สุด	3.67	0.58	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.81	0.65	มาก	2.58	0.75	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.70	0.73	มาก
13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.17	0.49	มาก	2.85	0.70	มาก	3.17	0.76	มาก	2.97	0.65	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.72	0.75	มาก	2.68	0.73	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.73	0.73	มาก
15. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.86	0.48	มาก	2.71	0.63	มาก	3.33	0.76	มากที่สุด	2.79	0.60	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.22	0.81	น้อย	2.71	0.80	มาก	3.00	1.00	มาก	2.56	0.83	มาก
ภาพรวม	2.81	0.33	มาก	2.85	0.43	มาก	3.43	0.70	มากที่สุด	2.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.43$) โดยระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.70$) เป็นอันดับแรก และรองลงมา ระดับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.43$) และระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.33$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับพบว่า ครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	1-5 ปี			6-10 ปี			มากกว่า 11 ปี			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.01	0.38	มาก	3.39	0.55	มากที่สุด	3.64	0.46	มากที่สุด	3.22	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.90	0.45	มาก	3.06	0.55	มาก	3.21	0.37	มาก	2.99	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.94	0.65	มาก	3.08	0.59	มาก	3.36	0.53	มากที่สุด	3.05	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.95	0.56	มาก	3.03	0.63	มาก	3.39	0.39	มากที่สุด	3.05	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	2.19	0.62	น้อย	2.72	0.74	มาก	2.91	0.67	มาก	2.45	0.71	น้อย
6. ด้านเงินเดือน	2.11	0.66	น้อย	2.61	0.81	มาก	2.88	0.72	มาก	2.38	0.77	น้อย
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.06	0.58	น้อย	2.46	0.99	น้อย	2.86	0.84	มาก	2.31	0.79	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.57	0.52	มาก	2.92	0.92	มาก	3.06	0.66	มาก	2.75	0.67	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.11	0.40	มาก	3.08	0.77	มาก	3.39	0.57	มากที่สุด	3.16	0.54	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.56	มากที่สุด	3.25	0.40	มาก	3.55	0.52	มากที่สุด	3.40	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	1-5 ปี			6-10 ปี			มากกว่า 11 ปี			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.34	0.48	มากที่สุด	3.33	0.65	มากที่สุด	3.55	0.52	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.52	0.73	มาก	2.64	0.69	มาก	3.27	0.47	มากที่สุด	2.70	0.73	มาก
13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.88	0.64	มาก	2.92	0.73	มาก	3.32	0.51	มากที่สุด	2.97	0.65	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.75	0.72	มาก	2.50	0.67	น้อย	2.91	0.83	มาก	2.73	0.73	มาก
15. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.69	0.54	มาก	2.83	0.72	มาก	3.05	0.61	มาก	2.79	0.60	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.47	0.80	น้อย	2.58	0.90	มาก	2.82	0.87	มาก	2.56	0.83	มาก
ภาพรวม	2.74	0.33	มาก	2.90	0.52	มาก	3.20	0.43	มาก	2.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.43$) โดยประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 11 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = 0.43$) เป็นอันดับแรก และรองลงมาประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.52$) และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.74, \sigma = 0.33$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)			ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิทางวิชาชีพครู)			ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู)			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.14	0.44	มาก	3.40	0.52	มากที่สุด	2.98	0.41	มาก	3.22	0.50
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.06	0.24	มาก	3.16	0.51	มาก	2.67	0.37	มาก	2.99	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.31	0.69	มากที่สุด	3.19	0.51	มาก	2.65	0.59	มาก	3.05	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.08	0.45	มาก	3.27	0.52	มากที่สุด	2.67	0.53	มาก	3.05	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	2.47	0.48	น้อย	2.70	0.78	มาก	2.00	0.54	น้อย	2.45	0.71	น้อย
6. ด้านเงินเดือน	2.11	0.62	น้อย	2.68	0.77	มาก	2.06	0.70	น้อย	2.38	0.77	น้อย
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.42	0.67	น้อย	2.52	0.86	มาก	1.88	0.59	น้อย	2.31	0.79	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.69	0.70	มาก	2.93	0.66	มาก	2.48	0.61	น้อย	2.75	0.67	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22	0.54	มาก	3.26	0.48	มากที่สุด	2.96	0.59	มาก	3.16	0.54	มาก

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	อนุปริญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)			ตั้งแต่ปริญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิต่างวิชาชีพครู)			ตั้งแต่ปริญาตรีขึ้นไป (ไม่มีวุฒิต่างวิชาชีพครู)			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ	μ	σ	ระดับ แรงงใจ
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.50	มากที่สุด	3.48	0.51	มากที่สุด	3.22	0.55	มาก	3.40	0.52	มากที่สุด
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.42	0.51	มากที่สุด	3.44	0.51	มากที่สุด	3.25	0.58	มาก	3.38	0.53	มากที่สุด
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.92	0.71	มาก	2.85	0.67	มาก	2.27	0.69	มาก	2.70	0.73	มาก
13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.17	0.54	มาก	2.98	0.64	มาก	2.81	0.73	มาก	2.97	0.65	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.83	0.83	มาก	2.74	0.66	มาก	2.63	0.81	มาก	2.73	0.73	มาก
15. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.88	0.57	มาก	2.89	0.59	มาก	2.56	0.60	มาก	2.79	0.60	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	2.50	0.87	น้อย	2.81	0.79	มาก	2.38	0.81	น้อย	2.56	0.83	มาก
ภาพรวม	2.90	0.36	มาก	3.02	0.41	มาก	2.59	0.38	มาก	2.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.43$) โดยวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิทางวิชาชีพครู) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02, \sigma = 0.41$) เป็นอันดับแรก และรองลงมาวุฒิการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.36$) และวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.59, \sigma = 0.38$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 55 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 19 ชุด คิดเป็นร้อยละ 34.55 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 55	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	2.00	3.64
1.1 ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร	2.00	3.64
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	13.00	23.64
2.1 เป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง	5.00	9.09
2.2 ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	2.00	3.64
2.3 ได้รับการชื่นชมเมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ	1.00	1.82
2.4 เป็นที่รู้จักของสังคมมากขึ้น	4.00	7.27
2.5 ครูโรงเรียนเอกชนยังได้รับการยอมรับนับถือน้อย	1.00	1.82

เมื่อเทียบกับโรงเรียนรัฐบาล

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 55	
	จำนวน	ร้อยละ
3. ด้านลักษณะของงาน	5.00	9.09
3.1 สอนวิชาที่หลากหลายไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา	3.00	5.45
3.2 อยากให้เพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ	1.00	1.82
3.3 งานที่ต้องคิดเองทำเองอยากให้ผู้บริหารแนะนำ ชี้แจง	1.00	1.82
4. ด้านความรับผิดชอบ	10.00	18.18
4.1 ต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	10.00	18.18
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.00	7.27
5.1 มีความก้าวหน้าน้อยเพราะเป็นหน่วยงานเอกชน	3.00	5.45
5.2 มีความก้าวหน้าน้อยเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญ กับบุคคลเป็นบางกลุ่มเท่านั้น	1.00	1.82
6. ด้านเงินเดือน	12.00	21.82
6.1 เงินเดือนไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ	6.00	10.91
6.2 ไม่มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	4.00	7.27
6.3 เงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา	2.00	3.64
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.00	7.27
7.1 ได้ศึกษาต่อในวิชาชีพครู	2.00	3.64
7.2 ไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าเพราะเป็น โรงเรียน เอกชน	1.00	1.82
7.3 ผู้บริหารไม่สนับสนุนการฝึกอบรม หรือศึกษา ดูงาน เพราะเสียค่าใช้จ่าย	1.00	1.82
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.00	1.82
8.1 มีความเป็นกันเองค่อนข้างน้อย	1.00	1.82

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 55	
	จำนวน	ร้อยละ
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	7.27
9.1 การบริหารงานเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารปรับเปลี่ยนตลอดเวลา	2.00	3.64
9.2 บริหารงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการพัฒนาหรือเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ	2.00	3.64
10. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	6.00	10.91
10.1 มีความเป็นอยู่ส่วนตัวน้อย	6.00	10.91
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.00	5.45
11.1 การปกครองบังคับบัญชายังไม่มีความเป็นธรรมมีระบบอุปถัมภ์มาก	2.00	3.64
11.2 ผู้บริหารไม่มีความรู้ในการบริหารงานเท่าที่ควร	1.00	1.82
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	8.00	14.55
12.1 ไม่มีความมั่นคงในการทำงานเพราะเป็นโรงเรียนเอกชนมีเจ้าของกิจการคนเดียว	8.00	14.55

ตารางที่ 4-28 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอตราด จังหวัดตราด พบว่า

1. ข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีข้อเสนอแนะว่าอยากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 2.64
2. ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 23.64 อันดับแรกเสนอแนะว่า ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 9.09 รองลงมาเป็นที่รู้จักของสังคมมากขึ้น มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.27 และได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ
3. ข้อเสนอแนะด้านลักษณะของงาน พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 9.09 อันดับแรกเสนอแนะว่า สอนวิชาที่หลากหลายไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 5.45 รองลงมาอยากให้เพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจที่จะทำงานให้มี

ประสิทธิภาพ และงานที่ต้องคิดเองทำเองอยากให้ผู้บริหารแนะนำชี้แจง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.82

4. ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีข้อเสนอแนะว่าต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 18.18

5. ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.27 อันดับแรกเสนอแนะว่า มีความก้าวหน้าน้อยเพราะเป็นหน่วยงานเอกชน มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 5.45 รองลงมา มีความก้าวหน้าน้อยเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นบางกลุ่มเท่านั้น มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.82

6. ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.82 อันดับแรกเสนอแนะว่า เงินเดือนไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 10.91 รองลงมาไม่มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือน มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.27 และเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

7. ข้อเสนอแนะด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.27 อันดับแรกเสนอแนะว่า ได้ศึกษาต่อในวิชาชีพครู มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 3.64 รองลงมาไม่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าเพราะเป็น โรงเรียนเอกชน และผู้บริหารไม่สนับสนุนการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน เพราะเสียค่าใช้จ่าย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.82

8. ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีข้อเสนอแนะว่ามีความเป็นกันเองค่อนข้างน้อย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.82

9. ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.27 มีข้อเสนอแนะว่า การบริหารงานเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารปรับเปลี่ยนตลอดเวลา และ บริหารงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการพัฒนาหรือเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 3.64

10. ข้อเสนอแนะด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีข้อเสนอแนะว่ามีความเป็นอยู่ส่วนตัวน้อย มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.82

11. ข้อเสนอแนะด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีข้อเสนอแนะรวม มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 5.45 อันดับแรกเสนอแนะว่า การปกครองบังคับบัญชา ยังไม่มีความเป็นธรรมมีระบบอุปถัมภ์มาก มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 3.64 รองลงมาผู้บริหารไม่มีความรู้ในการบริหารงานเท่าที่ควร มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 1.82

12. ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน เพราะเป็น โรงเรียนเอกชนมีเจ้าของกิจการคนเดียว มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 14.55

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 54.55 มีระดับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 61.82 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 58.18 โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิทางวิชาชีพครู) มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 49.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ

อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อย ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย และสุดท้ายคือด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า มีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ทั้งหมด 12 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จในงาน มีข้อเสนอแนะว่า อยากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะว่า ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ข้อเสนอแนะด้านลักษณะของงาน มีข้อเสนอแนะว่า สอนวิชาที่หลากหลายไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะว่า ต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีข้อเสนอแนะว่า มีความก้าวหน้าน้อยเพราะเป็นหน่วยงานเอกชน ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน มีข้อเสนอแนะว่า เงินเดือนไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ ข้อเสนอแนะด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีข้อเสนอแนะว่า ได้ศึกษาต่อในวิชาชีพครู ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะว่า มีความเป็นกันเอง

ค่อนข้างน้อย ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะว่า การบริหารงานเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารปรับเปลี่ยนตลอดเวลา และบริหารงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการพัฒนาหรือเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีข้อเสนอแนะว่ามีความเป็นอยู่ส่วนตัวน้อยข้อเสนอแนะด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะว่า การปกครองบังคับบัญชา ยังไม่มีความเป็นธรรมมีระบบอุปถัมภ์มาก ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในการทำงาน มีข้อเสนอแนะว่า ไม่มีความมั่นคงในการทำงานเพราะเป็นโรงเรียนเอกชนมีเจ้าของกิจการคนเดียว

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพงศ์ คัดลวยวัตร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยขออภิปรายได้เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากครูสามารถนำความรู้ความสามารถที่มี มาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการแสดงออกอาจเป็นการชื่นชมยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสามารถของครู

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความสามมารถที่ตนมี เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายให้ลงมือทำ และงานนั้นมีปริมาณที่พอเหมาะที่ตนสามารถปฏิบัติได้

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากครูมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่

ได้รับมอบหมาย หรือการได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอิสระมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมาย

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากครูไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้นหรือการไม่มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาต่อ และขาดการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ จึงขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.6 ด้านเงินเดือน พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่ เช่น เป็นเงินเดือน เงินสวัสดิการ หรือเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความทุ่มเท และความเสียสละต่องานที่ทำ

1.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากเป็นโรงเรียนเอกชนจึงไม่มีขั้น หรือตำแหน่งเหมือนกับโรงเรียนรัฐบาล จึงไม่มีโอกาสเติบโตในสายงานมากนัก ดังนั้นการได้รับความก้าวหน้าในอนาคตจึงมีน้อย

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาและครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากมีการสร้างความมีสัมพันธ์อันดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำในรูปแบบต่าง ๆ ได้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากครูสามารถสร้างความมีสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงใจ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำในรูปแบบต่าง ๆ ได้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้

1.11 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของทัศนัย ขวนขวย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากครูรู้สึกว่าคุณค่าของงานหรืออาชีพที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.12 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการวางแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.13 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจาก

การมีสถานที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานต้องครบถ้วน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนัย ขวนขวย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากงานที่ทำอยู่ไม่เป็นผลเสียต่อสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความเป็นส่วนตัวดี

1.15 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านของการบริหารงานภายในองค์กร

1.16 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เนื่องจากครูมีความรู้สึกร่างานที่ทำนั้นมีความมั่นคง เกิดความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ครูในโรงเรียนกิตติวิทยุ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด

สุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน และชัดแย้งกับงานวิจัยของ อ้อมใจ เมืองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนัย ขวนขวย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และชัดแย้งกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553) ได้เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนัย ขวนขวาย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ชัดแย้งกับงานวิจัยของจรรยา นิลทรัพย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ชัดแย้งกับงานวิจัยของนันทพงษ์ ดัดญาวัตร (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ชัดแย้งกับงานวิจัยของจินตนา เปี่ยมลาภ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ชัดแย้งกับงานวิจัยของ

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับงานวิจัยของอ้อมใจ เมืองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ครูในโรงเรียนกิตติวิทยาย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ขวนขวย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของจรรรยา นิลทรัพย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขัดแย้งกับงานวิจัยของนันทพงษ์ ศักดิ์อุยวัตร (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของจินตนา เปี่ยมลาภ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับงานวิจัยของอ้อมใจ เมืองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านอื่น จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านเหล่านี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจของครูให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ให้ครูมีความมั่นใจที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านเงินเดือน ให้เหมาะสมตามฐานเงินเดือนที่รัฐบาลกำหนด และผู้บริหรควรกำหนดให้มีนโยบายการขึ้นเดือน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาคู่ และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมความรู้ใหม่ ๆ มีการจัดให้มีการไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานดีเด่นทางด้านต่าง ๆ เพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของครู หรือการพิจารณาความดีความชอบยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ครูเกิดความมีขวัญกำลังใจเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
 1. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับขึ้นให้แก่ครูบ้าง อาจพิจารณาขึ้นเงินเดือนจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือพิจารณาจากผลงาน และควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ให้เงินเดือนตามฐานเงินเดือนที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งในส่วนนี้ปัจจุบันผู้บริหารได้ให้ต่ำกว่าที่รัฐบาลกำหนด ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปมาก

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราดในการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาอื่นด้วยเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

บรรณานุกรม

- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอ
เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำพร เครือวัฒน์เวช. (2556). ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานบริหารพื้นที่
อนุรักษ์ที่ 16. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ
จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กิตติ กาญจนภูพิงค์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์.
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2551). ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์เกอร์. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/208291>
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา เจนจัดทรัพย์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีออน
ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี 3. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชลลดา สรศักดิ์. (2552). ผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ใน
ระยะแรกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาลิตา สุคนธ์พงศ์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจและ
การจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทัศนัย ขวนขวย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ทิพย์สุนันท์ หรีจันดา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ธิดาวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานี แสงจันทร์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัด
อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดล. (2549). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นัทธพงศ์ คัดอุยาวัตร. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอ อรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิศากร สุชะกาตี. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาศ ศรีทองดี. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรัชญา ปิยะมโนธรรม. (ม.ป.ป.). **จิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน.** เข้าถึงได้จาก <http://www.sbdc.co.th/filedownload/Phychology.pdf>
- ปิยากร วุ่นบัว. (2554). **แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พัชณีย์ ศรีวิชัย. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ: มีเด อินเตอร์ ปรีนท์.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรงเรียนกิตติวิทยา. (2558). **แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. ม.ป.ท.
- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร**. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์, ศุภร เสรี รัตน์ และองอาจ ปทะวานิช. (2541). **ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภรนา พวงดอกไม้. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). **ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปประเทศไทย**. เข้าถึงได้จาก http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-article06.pdf
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2537). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรีย์พร ศรีวัฒนะ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ ชูแก้ว. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอมฤต แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัดและบริษัทในเครือ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อ้อมใจ เมืองคำ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์เกอร์. เข้าถึงได้จาก
<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- Coach A. (2554). ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์เกอร์. เข้าถึงได้จาก
<http://coach-ampol.blogspot.com/2011/08/herzbergs-motivation-hygiene-theory.html>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The motivation to work** (2nd ed.). New York:
John Wiley and Sons.
- Nittaya111. (2555). ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์เกอร์. เข้าถึงได้จาก
<https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/10/hello-world/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา
อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เท่านั้น
4. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

1.) ชาย

2.) หญิง

2. อายุ

1.) ต่ำกว่า 20 ปี

2.) 20-30 ปี

3.) 31 - 40 ปี

4.) 41- 50 ปี

5.) 51 ขึ้นไป

3. ระดับเงินเดือน

1.) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2.) 10,000-20,000บาท

3.) 20,001 บาทขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงาน

1.) 1 - 5 ปี

2.) 6 - 10 ปี

3.) มากกว่า 11 ปี

5. วุฒิกการศึกษา

1.) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)

2.) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (มีวุฒิทางวิชาชีพครู)

3.) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัด
ตราด

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูในโรงเรียน กิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ				
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ				
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ ผ่านลุล่วงด้วยดี				
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
2.1 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา				
2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความ ความคิดเห็นของท่านเสมอ				
2.3 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงาน ที่ท่านได้ทำสำเร็จ				
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และ ความสามารถที่ถนัด				
3.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและ น่าสนใจ				
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม ที่ท่านสามารถปฏิบัติได้				
4. ด้านความรับผิดชอบ				
4.1 ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือก วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูในโรงเรียน กิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วยน้อย ที่สุด (1)
4.2 ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่รับ มอบหมาย				
4.3 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน				
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่				
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบ คัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ				
5.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน				
ปัจจัยค้ำจุน 6. ด้านเงินเดือน				
6.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและคุณธรรม				
6.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ				
6.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีพในปัจจุบัน				
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7.1 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในสายงาน				
7.2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น				
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสอนของครูใน โรงเรียน กิตติวิทยาคารอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วยน้อย ที่สุด (1)
8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง สร้างความร่วม แรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน				
8.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจ ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี				
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9.1 ท่านปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ จริงจัง				
9.2 ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและ กันกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
9.3 ท่านรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ กำลังใจในการทำงาน				
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10.1 ท่านมีความสามัคคีปรองดองในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน				
10.2 ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและ กันกับเพื่อนร่วมงาน				
11. ด้านสถานะของอาชีพ 11.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับ การยอมรับจากสังคม				
12. ด้านนโยบายและการบริหาร 12.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบใน การปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและ ประสบความสำเร็จ				
12.2 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบ ภาระหน้าที่อย่างชัดเจน				
12.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการ ปฏิบัติงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูในโรงเรียน กิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วยน้อย ที่สุด (1)
13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 13.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมี พื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม				
13.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการ ทำงาน				
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 14.1 การมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาอยู่ กับครอบครัว				
15. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 15.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในทุกด้านของการ บริหารงานภายในองค์กร				
15.2 หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค				
16. ด้านความมั่นคงในงาน 16.1 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกิตติวิทยา อ.เมืองตราด จ.ตราด

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

.....

3. ลักษณะของงาน

.....

.....

.....

.....

4. ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

.....

.....

.....

.....

6. เงินเดือน

.....

.....

.....

.....

7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

.....

.....

.....

.....

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

9. ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

11. สถานะของอาชีพ

.....

.....

.....

.....

12. นโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

.....

13. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

14. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

15. การปกครองบังคับบัญชา

.....
.....
.....
.....

16. ความมั่นคงในการทำงาน

.....
.....
.....
.....
.....

*****ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม*****

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จ	108.83	249.592	.672	.958
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ	108.63	252.309	.709	.958
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ ผ่านลุล่วงด้วยดี	108.77	254.875	.533	.958
ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา	109.10	252.714	.567	.958
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความ คิดเห็นของท่านเสมอ	108.97	254.654	.502	.958
เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ ท่านได้ทำสำเร็จ	108.90	259.472	.466	.959
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และ ความสามารถที่ถนัด	108.73	247.995	.646	.958

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและ น่าสนใจ	108.87	245.016	.666	.958
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมที่ คุณสามารถปฏิบัติได้	108.70	250.010	.639	.958
ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือก วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	109.03	246.033	.640	.958
ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่รับ มอบหมาย	108.43	250.047	.718	.957
ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน	109.03	248.999	.690	.957
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	109.27	244.478	.837	.956
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นๆ	109.60	242.179	.736	.957
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน	109.27	245.306	.744	.957
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและคุณธรรม	109.47	243.637	.788	.957
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ	109.50	243.431	.753	.957
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการ ดำรงชีพในปัจจุบัน	109.70	241.459	.747	.957
ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในสายงาน	109.50	243.707	.741	.957
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	109.47	245.085	.726	.957
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	109.20	245.752	.805	.957
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	109.07	246.409	.735	.957

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	109.10	248.645	.662	.958
ท่านปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	108.60	253.834	.519	.958
ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา	108.83	253.592	.518	.958
ท่านรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้กำลังใจในการทำงาน	108.73	253.995	.498	.958
ท่านมีความสามัคคีปรองดองในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	108.60	260.179	.159	.960
ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	108.57	258.668	.241	.960
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	108.57	254.392	.548	.958
หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก	108.90	251.128	.582	.958
หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	108.93	247.375	.639	.958
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน	109.27	248.547	.534	.958
สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม	108.57	256.806	.309	.959
มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	109.07	251.789	.580	.958
การมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว	109.27	253.651	.382	.959
การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในทุกด้าน	109.07	253.375	.555	.958
หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค	109.20	249.890	.660	.958
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิต	109.47	248.809	.536	.958

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.97	263.344	16.228	38