

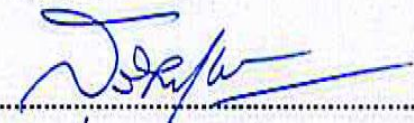
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ทัศนีย์ พรหมอาร์ักษ์

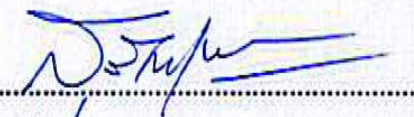
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ทศนีย์ พรหมอารักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)


.....กรรมการ
(ดร. ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่.....๙.....เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยผู้วิจัยความกรุณาอย่างสูงจากจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และ ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมงานนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขงานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวี ดร. สมนึก ทองเยี่ยม และ ดร. สถาพร พฤษพิบูล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ แนะนำ แก้ไขเรื่องมือในการวิจัย ให้มีคุณภาพ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บพการี บวรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ทัศนีย์ พรหมอาร์ักษ์

58920373: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ครู/ โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ทัศนีย์ พรหมอาร์ักษ์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (TEACHERS’MOTIVATION AT WORK OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 18)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ค. 110 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” ปีการศึกษา 2560 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีค่าอำนาจจำแนก .24-.83 และค่าความเชื่อมั่น .93 ในแบบปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .25-.80 และค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบใช้การทดสอบค่าที (t -test) หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ (Scheffe’s method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศและ วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยจูงใจ ด้านงานที่ท้าทาย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

58920373: MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' MOTIVATION AT WORK OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE/ AREA 18

TASANEE PROMARAK: TEACHERS' MOTIVATION AT WORK OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 18: ADVISORY: COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 110 p. 2018.

The purposes of this research were to study and compare the teachers's motivation at work of Ban Bueng Utsahakam Nukhro School under the Secondary Educational Service Area Office 18 classified by gender, Educational qualification, and work experience. The research sample was 116 government teachers who are working at Ban Bueng Utsahakam Nukhro School in the academic year 2017. The research sample was chosen by Krejcie & Morgan's table (Krejcie & Morgan 1970, pp. 608-609). The research instruments was a five rating scale questionnaire. The discriminative power was between .24 -.8. The reliability was at .93. There were 25 items about motivational factors. The discriminative power was between .25-.80. The reliability was at .95. The statistics used in this research were Mean (\bar{X}) Standard Deviation (*SD*), *t*-test, One-way ANOVA, and Scheffe's method.

The research results were

1. the teachers's motivation at work of Ban Bueng Utsahakam Nukhro School under the Secondary Educational Service Area Office 18 for the sanitation factor was at a high level in overall and each aspect. When sorting the means of each aspect descending, the factors were personal relationship, working environment, stability and safety, policy and administration, and command. The motivational factors was at a high level in overall and each aspect. When sorting the means descending, the factors were challenging job, Increased responsibility, development and growth, achievement, and success commendation.

2. the comparison of the teachers's motivation at work of Ban Bueng Utsahakam Nukhro School under the Secondary Educational Service Area Office 18 classified by gender and educational qualification in overall and each aspect were different with no statistically significant. Classified by work experience, in overall and each aspect, were different with no statistically significant. However, there was some exceptional. They were the motivational factor about challenging job and increased responsibility. These two were statistically significant different at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ	16
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก	97
ภาคผนวก ข	101
ภาคผนวก ค	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจ	31
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18	49
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้าน	50
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ	51
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม และรายข้อ	52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	53
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ	54
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและ ความปลอดภัยโดยรวมและรายข้อ	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จโดยรวมและรายข้อ.....	56
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านการยกย่องในความสำเร็จโดยรวม และรายข้อ	57
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านงานที่ทำทหายโดยรวมและรายข้อ	58
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นโดยรวม และรายข้อ	59
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยรวมและรายข้อ	60
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ	61
16	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน บ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ	62
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 64
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 66
20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 68
21	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจโดยรวม 70
22	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานที่ทำทนาย 71
23	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 71
24	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18..... 109

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
2	กระบวนการเกิดแรงงูใจในบุคคล	21
3	วัฏจักรการเกิดแรงงูใจ.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน ได้แก่ เก่ง ดี มีสุข และได้ดำเนินการศึกษาทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ในการทำงานที่จะทำให้เด็กและเยาวชนพัฒนาการเรียนรู้ทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) อีกทั้งในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็น การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลัก ในการจัดการศึกษา จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก โดยได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ พ.ศ. 2558-2564 มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ พ.ศ. 2557 ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศ ได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับทักษะ (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาตามตำรา (Content) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่า ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน คือทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน คือ ทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ (ภาสกร เรืองรอง และประหยัด จิระวรพงศ์, 2556) ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ท่ามกลางสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งนี้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา บุคลากรที่สำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาเยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร โรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (บงกชชรร เพิกนิล, 2550, หน้า 1) แรงจูงใจ

มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่ดี การปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร สมุทรา ชำนาญ (2553, หน้า 300-301) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) มีความรู้สึก มีความต้องการและไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น หากผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดในตัวผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามกำหนดเป้าหมายไว้ในที่สุด ดังนั้นวิธีสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน ผู้นำขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ควรมีระบบที่เน้นคุณธรรม เช่น การจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ปลอดภัย น่าอยู่สำหรับผู้ตามเป็นการสร้างความมั่นคงทางกาย นอกจากนี้ผู้นำควรตระหนักว่า ความสุขที่เกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ดีกว่า และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชมในองค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ผู้ตามได้อย่างดี หากผู้นำสามารถสร้างความมั่นคงทั้งสองประการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตามแล้วย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นต่อภารกิจขององค์กร

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรของตน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ตลอดจนถึงประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มทั้งกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้ นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่

สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตร ไปปฏิบัติซึ่ง การที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากหรือน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญมาก คือ ขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (เนติมา เทียงตรง, 2558, หน้า 2-3)

โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล จัดระดับการศึกษา เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 3,240 คน มีครูและบุคลากรทั้งสิ้น 118 คน (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”, 2559, หน้า 3) ครูแต่ละคนในโรงเรียนต้องทำหน้าที่สอน และงานพิเศษ ที่นอกเหนือจากงานสอนอีกจำนวนมาก จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน และอีกทั้งโรงเรียนยังประสบปัญหาในเรื่องของการย้ายข้าราชการครูอยู่เสมอ จึงทำให้การดำเนินงานด้านการสอนและด้านงานพิเศษขาดความต่อเนื่อง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ครูต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจหนี้สินของครูส่วนใหญ่ ครูเป็นหนี้สินอยู่กับสถาบันการเงินหลายแห่ง โดยเฉพาะสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี เนื่องจากครูส่วนใหญ่ มีอาชีพที่มีรายได้เป็นเงินเดือนเพียงด้านเดียว (พรเกียรติ ล้วนธรรมคุณ, 24 มีนาคม 2559) และจากการสัมภาษณ์ยังกล่าวถึง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เพื่อให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อปรับระดับจากครูปฏิบัติการเป็นครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดในการดำรงอาชีพครู ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ นางเยาว์ ประชุม (2559, 25 มีนาคม) พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่รู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลทำให้ครูผู้สอนไม่มีเวลาเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่งมีผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ซึ่งหากครูมีแรงจูงใจแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจและที่จะศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อทราบความต้องการแรงจูงใจของข้าราชการครู อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางที่จะสร้างเสริมกำลังให้กับข้าราชการครู เพื่อให้ข้าราชการครูทุกคนเกิดแรงจูงใจที่ดี รวมไปถึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและความสามารถต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำถามในการวิจัย

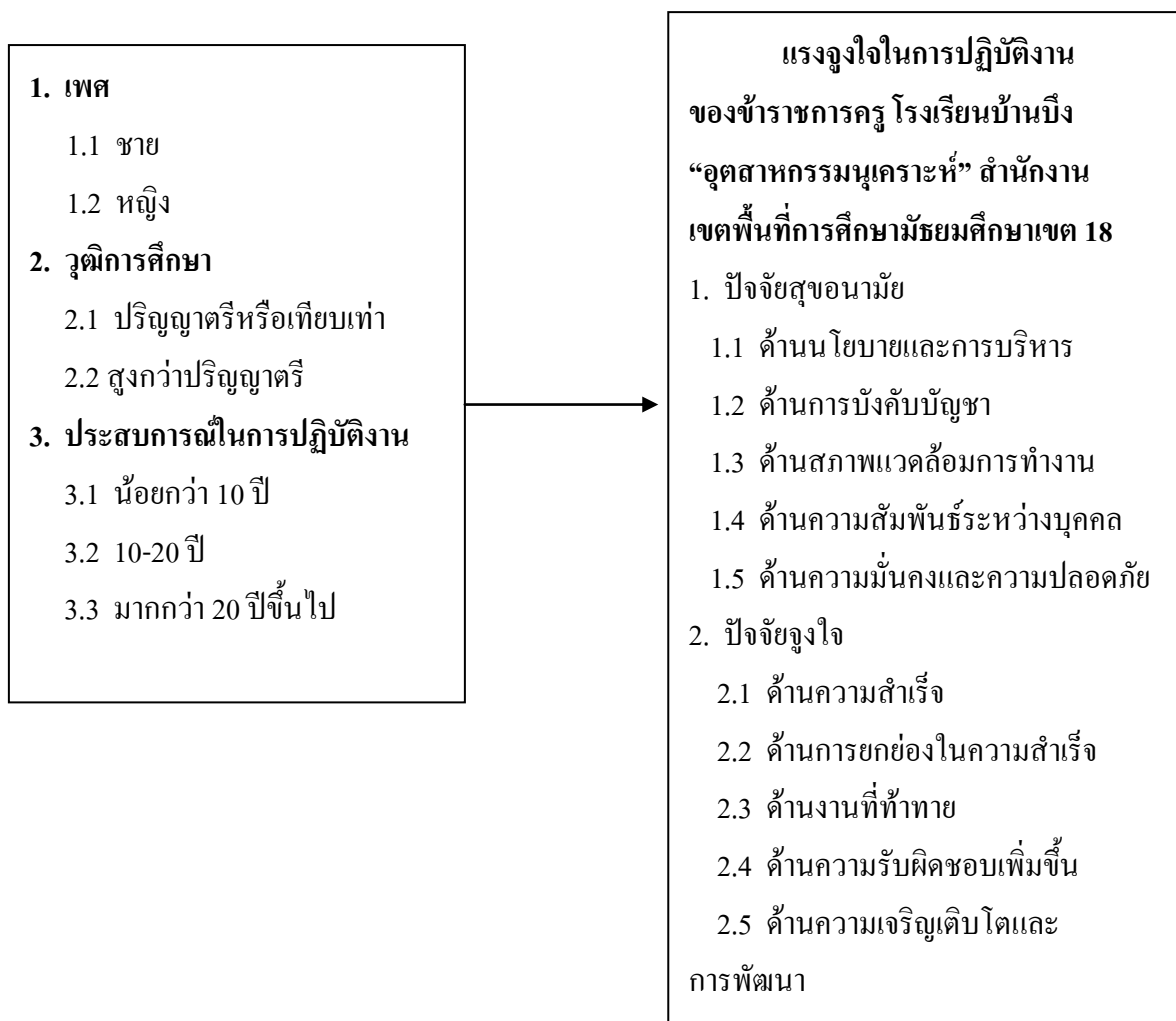
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยยึดกรอบแนวคิดของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959, pp. 133-135) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ครอบคลุมใน 10 ด้าน ในการบริหารมาวิเคราะห์ โดยเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในสาขาวิชาบริหารการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg et al. (1959, pp. 133-135) ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1.1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.1.2 ด้านการบังคับบัญชา

1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

1.1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

1.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ลักษณะของงาน ได้แก่

1.2.1 ด้านความสำเร็จ

1.2.2 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ

1.2.3 ด้านงานที่ท้าทาย

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

1.2.5 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 165 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2558 ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) จำนวน 116 คนและสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ

3. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่

3.2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.1.2 ด้านการบังคับบัญชา

3.2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.2.1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

3.2.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ลักษณะของงานได้แก่

3.2.2.1 ด้านความสำเร็จ

3.2.2.2 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ

3.2.2.3 ด้านงานที่ท้าทาย

3.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

3.2.2.5 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางในหน้าที่การงานให้เจริญก้าวหน้าของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากความเต็มใจในการทำงานโดยจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านอนามัยและปัจจัยจูงใจมี 10 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1.1 ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความปลอดภัย

1.1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึงการจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.1.2 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึงการควบคุมสั่งการตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ห้องทำงานห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบายปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรมค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่นการได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอการจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุโรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

1.2 ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ลักษณะของงานจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ความสำเร็จการยกย่องในความสำเร็จงานที่ทำททายความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นความเจริญเติบโตและการพัฒนา

1.2.1 ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่ครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2.2 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การที่ครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่ม

เพื่อนผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาการยกย่องนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยกย่องในความสามารรถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

1.2.3 ด้านงานที่ท้าทาย หมายถึงการการที่ครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

1.2.5 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของครูการที่ครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 แรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้มีความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

3. เพศ หมายถึง ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยแบ่งเป็น

4.1 ปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูมีวุฒิกการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูมีวุฒิกการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน ต่ำกว่า 10 ปีลงมา

5.2 10-20 ปี หมายถึงข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป หมายถึงข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 หมายถึง หน่วยงานของรัฐภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นศึกษา และการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา รวมถึงรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดูแลรับผิดชอบในเขตจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
2. หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” ตั้งอยู่เลขที่ 170 ถนนชลบุรี-บ้านบึง ต.บ้านบึง อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี 20170 โทร. 038444479-81 โทรสาร 038444480-81 ต่อ 263 ในเนื้อที่ 23 ไร่ 1 งาน 95 ตารางวา เป็นโรงเรียนรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์, 2559)

เครื่องหมายประจำโรงเรียน

ประกอบด้วย ต้นอ้อย ฟันเฟือง

ต้นอ้อย เกษตรกรรมอาชีพหลัก ความอ่อนหวานมีไมตรี ระเบียบ ประเพณี วินัย

ฟันเฟือง การศึกษา ก่อกำเนิด และก้าวหน้าไม่หยุดยั้ง

สีประจำโรงเรียน

เขียว เลือดเนื้อเชื้อไข ความรักมั่นคงที่พี่น้อง ความสดชื่นจากพืชพันธุ์

ขาว จิตใจบริสุทธิ์ ยึดมั่นในศาสนา

ปรัชญาโรงเรียน

การศึกษามุ่งพัฒนาเพื่อชีวิตและสังคม

คติพจน์ของโรงเรียน

ขันติ ชีรสัสต์ ดังกาโร

“ความอดทนเป็นเครื่องประดับของผู้รู้”

คำขวัญโรงเรียน

ความรู้เลิศล้ำ คุณธรรมนำหน้า พละนามัยสมบุรณ์ เกื้อกูลสังคม

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

เฟื่องฟ้า ไม้เลื้อยชนิดหนึ่ง เจริญงอกงามง่ายในทุกถิ่นที่ เสมือนศิษย์บ้านบึง แม้จะอยู่ ณ ที่ใด ใกลิโพ้นหรือใกล้ย่อมสร้างความเจริญ ณ ที่นั้น

นโยบายโรงเรียน

1. ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการตามกรอบ แนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมุ่งเน้นวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีมาตรฐานและความเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามปฏิบัติ ตามครรลองของศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของไทย มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและส่วนรวม

3. ส่งเสริมให้นักเรียนออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ

4. พัฒนาสถานที่ สร้างเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม ร่มรื่น

5. ส่งเสริมให้เกิดความภูมิใจในความเป็นไทย มีความรัก เทิดทูน ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

6. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีรายได้ ระหว่างเรียน อันจะเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอิสระในอนาคต

7. พัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศเพื่อการบริหาร

8. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน วิทยาลัยของโรงเรียน

สถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณธรรม จริยธรรมและวิชาการ มุ่งมั่นให้เกิด ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีชุมชน ให้การสนับสนุนตามแนวปฏิรูปการศึกษา

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม และใช้ชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

2. พัฒนาให้นักเรียนและครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน
3. ส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่เรียนดี ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และพัฒนานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
4. ส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
5. สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อและสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
6. ส่งเสริมกระบวนการนิเทศติดตามช่วยเหลือบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน
7. สนับสนุนส่งเสริมครูได้พัฒนาวิชาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษา
8. ประสานความช่วยเหลือกับองค์กรและชุมชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาโรงเรียน และบริการชุมชนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม เป็นคนดีของสังคม และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข
 2. นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง
 3. นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ตามเกณฑ์มาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา
 4. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพของตนเอง
 5. ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 6. โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 7. บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
 8. ครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพ
 9. โรงเรียนมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนและสอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา
 10. มีการประสานงานและให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- นโยบายกลุ่มอำนาจการและบริหารงานบุคลากร**
- การปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการนั้น เป็นการเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ความสำคัญของงานธุรการ

ตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา โดยเฉพาะระเบียบการเงิน การคลัง พัสดุ โดยยึดแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและบุคลากร ดังเช่น

1. การจัดระบบแผนงานของราชการให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และนักเรียนเป็นสำคัญ โดยแบ่งสายงานต่าง ๆ มีหัวหน้างานรับผิดชอบประสานการดำเนินงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ
2. จัดทำปฏิทินงานแต่ละปี แต่ละงานอย่างรอบคอบ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน
3. จัดเก็บหลักฐาน เอกสารต่าง ๆ ด้านบุคลากร การเงินและการพัสดุอย่างเป็นระบบ
4. กำหนดให้แต่ละงานปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบแนวปฏิบัติ ว่าด้วยงานสารบรรณ งานการเงินและการพัสดุ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบทางราชการมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อประชาสัมพันธ์งานให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ
5. ให้ความสะดวกแก่ครู-อาจารย์ในการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การพัสดุ งานบุคลากรรวมทั้งให้บริการรับ-ส่งธนาณัติ พัสดุ ไปรษณีย์ภัณฑ์ จดหมาย กับครู-อาจารย์และนักเรียน โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา
6. มีการตรวจสอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี เพื่อค้นหาข้อบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น

นโยบายกลุ่มบริหารงานวิชาการ

เพื่อให้การเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและ บรรลุผล ตามเจตนารมณ์ การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สามารถดำเนินตามหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีวินัย รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน ร่วมมือกับผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักรักษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีความรู้และทักษะการใช้วิทยาการสมัยใหม่ สามารถใช้ภาษาสากลในการสื่อสาร ฝ่ายวิชาการ จึงได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนี้

การจัดระบบมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐาน

1. จัดระบบแผนงาน โครงสร้างในการบริหารงานโดยแบ่งงานเป็นฝ่าย หมวดและ ผู้รับผิดชอบ ประสานงานให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบ
2. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน โดยกำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. วางแผนการปฏิบัติงานในเรื่อง การจัดอัตรากำลัง การจัดชั้นเรียน แผนงาน โครงการ แผนการสอน นิเทศ กำกับ ติดตามและการปฏิบัติงานของฝ่าย หมวด งาน

4. กำหนดให้งานแต่ละงานปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของโรงเรียน โดยแบ่งโครงการ เป็นฝ่ายวิชาการ หมวดวิชา และงาน

5. มีการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยพัฒนากระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ ผู้เรียน ได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้คุณธรรม พัฒนาหลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับ ชุมชนและสังคม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เกื้อหนุนให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย

6. มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานในการจัดการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

7. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยให้นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี แสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานอย่างเหมาะสม

8. พัฒนา เตรียมความพร้อม เพื่อการปฏิรูปการศึกษาตามแนวยุทธศาสตร์ 10 ประการ ของกรมสามัญศึกษา

นโยบายกลุ่มกิจการนักเรียน

ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการดำรงชีวิต ในสังคม

1. ส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบ วินัย และรู้สิทธิหน้าที่ของตนเอง

2. ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข

3. ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และรักษาชื่อเสียงของ โรงเรียน

4. ส่งเสริม ดูแล และป้องกันนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สิน

5. รณรงค์ให้นักเรียนรู้จักโทษของสารเสพติด และปลอดจากสารเสพติดทั้งปวง

6. รณรงค์ให้นักเรียนรู้จักโทษของอบายมุข และหลีกเลี่ยงจากอบายมุขทั้งปวง

นโยบายกลุ่มบริการและชุมชนสัมพันธ์

การปฏิบัติงานของฝ่ายบริการเป็นการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมและสนับสนุนให้ งานต่าง ๆ ของทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ ของงานนั้น ๆ เนื่องจากขอบข่ายของงานในฝ่ายบริการค่อนข้างกว้าง เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จึงกำหนดนโยบายของฝ่าย ดังนี้

จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานฝ่ายบริการและกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานชัดเจน

1. จัดทำแผนและปฏิทินการปฏิบัติงานของฝ่ายบริการ
2. จัดทำแนวปฏิบัติงานแต่ละงานชัดเจน
3. อำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานกับครู นักเรียน และชุมชนที่ขอใช้บริการต่างของโรงเรียน โดยคำนึงถึง ความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและปลอดภัย
4. ดำเนินการให้โรงเรียนมีสภาพทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของโรงเรียน
5. จัดทำเอกสารหลักฐาน การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมีระบบ พร้อมเอกสารอ้างอิง
6. มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อรวบรวมข้อมูลไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

การที่ผู้นำในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั่นจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้ตามในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจเหล่านั้น คำว่า “แรงจูงใจ (Motive)” เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาลาตินที่ว่า *Movere* หมายถึง “เคลื่อนไหว” (*Move*)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีนักวิชาการนำเสนอนิยามไว้อย่างหลากหลายแต่เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนี้

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 19) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำการอย่างหนึ่งอย่างใด
2. นอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดา ๆ ยังเป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจหรือปาฏิหาริย์ก็ได้
3. ก่อให้เกิดความเสี่ยงและความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น ๆ เช่น นักธุรกิจที่เห็นคนอื่นประสบความสำเร็จในการกู้เงินธนาคารมาทำธุรกรรมการค้า โดยนำทรัพย์สินไปค้ำประกันก็เอาอย่างเขาบ้าง ก่อให้เกิดความสำเร็จแล้วมากมาย ถ้าไม่กล้าเสี่ยงความสำเร็จก็จะไม่เกิดขึ้น ที่กล้าเสี่ยงเพราะเขามีตัวอย่างจริงมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดปาฏิหาริย์ คนธรรมดา กลายเป็นเศรษฐีเงินล้าน ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กร ได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาคม วัดโทสง (2547, หน้า 114) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เรื่องวิษณุ แก้วพรหม (2548, หน้า 11) กล่าวว่า ใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา

บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2550) ได้เสนอความหมายของการจูงใจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนา

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 25) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นและไม่อาจหยุคนิ่งได้ แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และยังช่วยรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ เป็นพลังที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

วินัย เกื้อกุล (2552, หน้า 27) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

Sdorow (1993, p. 324) นิยามว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นและถูกกำหนดโดยสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สิ่งเร้าชักจูง

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

Hersey, Blanchard, and Johnson (2001, p. 24) ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวรและมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของแต่ละบุคคล

ดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าเป็น แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมากซึ่งความสำคัญในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางการคล้าย ๆ กัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2544, หน้า 383-385) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ การให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้พฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ได้ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

Vroom (1970, p. 610) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ดีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจเพื่อที่จะโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

Nova's ACT Math Prep Course (2007) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความอดทนบากบั่นคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งยังเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลให้่องค์การได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจเต็มที่พร้อมร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

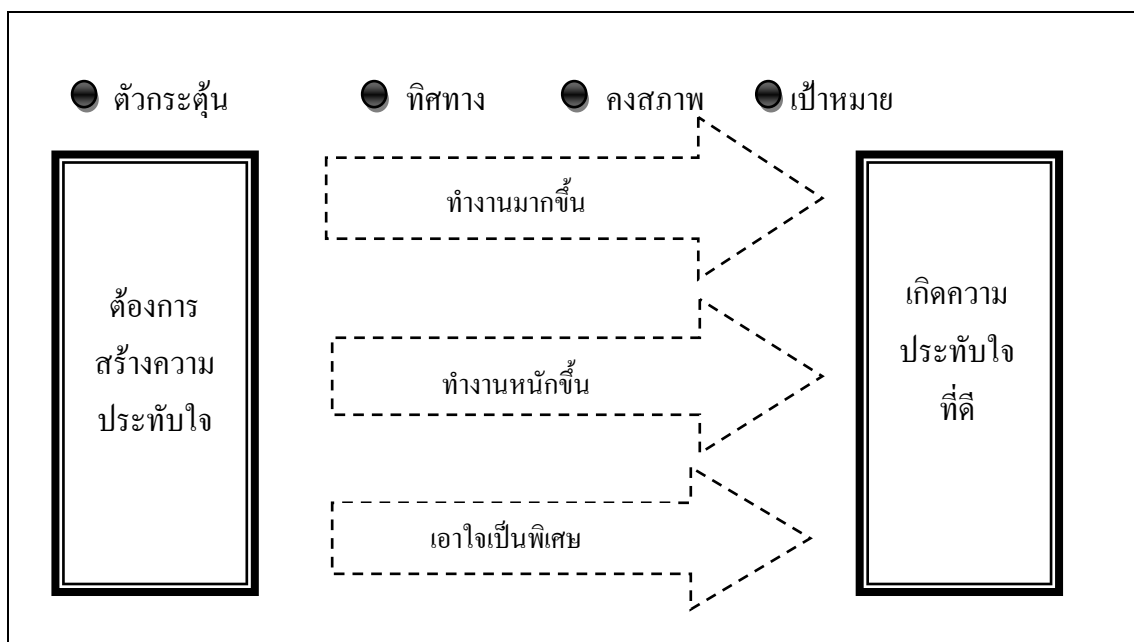
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่บุคคลคาดหวังและสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ จึงจำแนกองค์ประกอบของการจูงใจได้ 3 ประการ ได้แก่ (Greenberg & Baron, 1997, p. 142)

ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนเองรักและเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ในการทำงานองค์การต่างก็ตั้งความมุ่งหวังต่อการต่อการทำงานของบุคคล ในขณะที่เดียวกันบุคคลต่างก็ตั้งความมุ่งหวังว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจและมีโอกาสให้สิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานทั้งสิ้น

ประการที่สอง การตอบสนองต่อแรงขับ (Drive) บุคคลจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคคลปฏิบัติ เช่น องค์การต้องการบุคคลที่สามารถกำกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบ คาดหวังผลสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น มุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น

ประการที่สาม การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่ (Persistence) บางครั้งเราเรียกคุณลักษณะนี้ว่า Duration เป็นพลังที่บุคคลเก็บรักษาไว้ในการทำงานเพื่อให้ผ่านช่วงเวลาทั้งที่ดีและไม่ดีไปได้ เพราะการทำงานย่อมมีผลกระทบทั้งสองด้าน บุคคลที่มีความทนทานเท่านั้นที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จในขณะเดียวกันบุคคลทำงานมักจะต้องการรับผิดชอบงานที่สามารถทำเป็นเวลานาน ๆ ได้อย่างไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นต้น

ด้วยองค์ประกอบทั้งสามดังที่กล่าวมา บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นจนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจในบุคคล (สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 265)

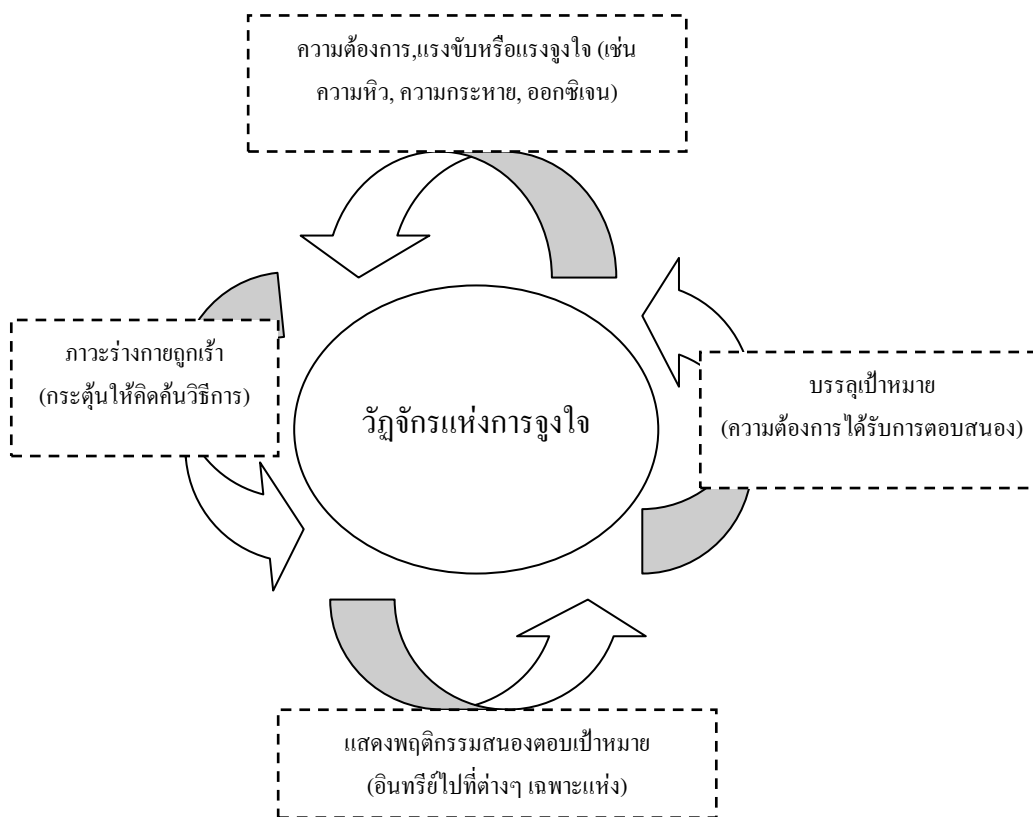
เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบดังที่กล่าวมา การสร้างแรงจูงใจของบุคคลจึงมีลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวแปร ได้แก่ ความต้องการหรือแรงขับ การตอบสนอง ความต้องการ หรือแรงขับนั้น และการเกิดความพึงพอใจต่อการตอบสนอง เราจึงกล่าวได้ว่าการเกิดแรงจูงใจมีลักษณะที่เป็นวัฏจักรสิ่งเร้าหรือตัวผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นมา ต้องเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ (Needs) ที่สามารถกระตุ้นความต้องการให้บุคคลบุคคลต้องแสดงพฤติกรรมออกมาเพิ่มที่จะได้รับการตอบสนอง กระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นแรก บุคคลเกิดความต้องการ หรือมีแรงขับ เช่น ความหิว กระหาย เป็นต้น

ขั้นที่สอง บุคคลได้รับการกระตุ้นจากความต้องการหรือแรงขับ จะพยายามคิดค้นวิธีการที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น

ขั้นที่สาม บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏเพื่อทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย เช่น เดินไปซื้ออาหาร เพื่อบรรเทาความหิว เป็นต้น

ขั้นสุดท้าย บุคคลบรรลุเป้าหมาย เมื่อได้รับการตอบสนองสิ่งเร้าจึงเกิดความพึงพอใจ และทำให้ความต้องการหรือแรงกระตุ้นนั้นลดลงในที่สุด จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นการเกิดแรงจูงใจมีลักษณะที่เป็นวัฏจักร ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 วัฏจักรการเกิดแรงจูงใจ (สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 266)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีตัวกระตุ้นหรือจุดประกายให้เกิดพฤติกรรมในตัวบุคคลออกมา เพื่อนำพฤติกรรมให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิจัยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สมุทร ชำนาญ, 2553, หน้า 267)

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือ สิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัล จากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม และตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

โดยปกติในการทำงานขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องจัดให้มีแหล่งที่จะเกิดแรงจูงใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ทั้งนี้การจัดให้บุคคลได้รับสิ่งที่เรียกว่าแรงจูงใจภายนอกจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงในการทำงาน ในเบื้องต้นส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในนั้นจะเป็นสิ่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่มีความยั่งยืนสามารถส่งผลต่อการทำงานของบุคคลอย่างยาวนาน ถาวรและส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ถูกวิธีนั้นจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีให้เหมาะสมกับแรงจูงใจ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1993, pp.60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ

ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factor)

ประการที่สองส่วนคนงานที่พุดถึงความพอใจในงานมักจะพุดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation factor)

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

Herzberg et al. (1959, p. 110) ได้กล่าวถึง นโยบายและการบริหารว่า นโยบายและการบริหารจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีสารระอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์การ การทำงาน ซ่อนกันการแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 21) ได้กล่าวถึง นโยบายและการบริหารว่า นโยบายเป็นสิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในอนาคต และนโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารงานหลายประการ เช่น เพื่อช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจการบริหารงานที่ถูกต้องจำทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึง นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารงาน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารงาน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน

1.2 ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)

Herzberg et al. (1959, pp. 110-115) ได้กล่าวถึง การบังคับบัญชา คือความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความยุติธรรมในการใช้อำนาจ การให้คำแนะนำชี้แจงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2541, หน้า 108) ได้กล่าวถึง ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความดีของมนุษย์ คนแต่ละคนจะมีลักษณะความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่มและเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องค้นหาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขา เพราะว่าเมื่อบุคลากรทำอะไรตามความสนใจและความชอบของตัวเอง เขาก็จะพยายามทำให้ดีที่สุด และผลตอบแทนที่เขาได้รับคือความพอใจ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายของกลุ่ม

นิภา แก้วศรีงาม (2530, หน้า 217) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ปัญหา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในการสั่งการ การตัดสินใจ การเอาใจใส่ การใช้ อำนาจ การกำกับติดตามผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม

สรุปได้ว่า การบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปกครองบังคับบัญชา ต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจถึงจุดเด่น จุดแข็งและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถและความพึงพอใจ และผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจถึง จุดอ่อน ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการช่วยเหลือ พัฒนา ให้คำแนะนำ คำปรึกษา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถ ก็สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work condition)

Herzberg et al. (1959, pp. 110-115) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคล เกิดความไม่พอใจในการทำงานอันเป็นผล ต่อการปฏิบัติงานนั่นเอง สภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ชรินทร์ มาลา (2557, หน้า 17) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่งและการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็น สภาพแวดล้อมที่มีคนใดคนหนึ่งที่สามารถควบคุมได้ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้เจ้าของบริษัท รวมทั้ง ผู้ถือหุ้น พนักงานที่ทำงาน คณะกรรมการในบริษัท วัฒนธรรมองค์กร เรื่องที่ทำจากของบริษัทกัน และโครงสร้างในบริษัท ในแต่ละปัจจัยมีผลต่อการจัดการผู้บริหารควรทำความเข้าใจและสามารถ วิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของบริษัทเพื่อนำไปใช้หรือการปรับเปลี่ยนสภาพ แวดล้อมเหล่านั้นให้มีความแข็งแกร่งและลดจุดด้อยลง

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 46) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ห้องพักครูอาคารเรียนห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนความสะอาด ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีส่วนช่วยให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน อันอาจจะรวมถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ความร้อน ความเย็น สภาพการทำงานที่ซ้ำซาก การเร่งรีบทำงาน การทำงานเป็นผลัดหมุนเวียนเรื่อยไป สัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Herzberg et al. (1959, pp. 110-115) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่ควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

Bentley and Rempel (1970, p. 213) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และกล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งต้องยอมรับเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารในด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธภาพระหว่างครูเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ทั้งนี้พิจารณาถึงความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ การเตรียมการสอนด้วยกัน การยอมรับในด้านการมีศีลธรรม อิทธิพล ตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู

ปรียาพร วงศ์นุตร โรจน์ (2542, หน้า 99) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากบุคคลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการสื่อความหมาย ความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ที่แสดงออกทางพฤติกรรม ความร่วมมือในการทำงาน การดูแลเอาใจ ช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

Herzberg et al. (1959, pp. 110-115) ได้ให้ความหมาย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่ป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

French (1964, pp. 28-31 อ้างถึงใน เนติมา เทียงตรง, 2558, หน้า 33) ได้ให้ความเห็นว่าคนที่คนทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์กรใด จะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณพินิจของเขา โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงไร ซึ่งมีปัจจัยที่สนองความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัย คือ การมีความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรม หรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก การได้รับความเป็นธรรม มีสวัสดิการ ทางด้านความปลอดภัย

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 95) ได้กล่าวถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยว่า ความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลสำคัญในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย คนเรามีความปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิตไม่ว่าจะเป็น อุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ รวมตลอดจนถึงความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่าหลาย ๆ องค์กรจึงจัดโครงการต่างเพื่อสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในด้านความมั่นคงและด้านความปลอดภัยนี้ ได้แก่ การประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ การเก็บเงินสะสม การให้บำนาญบำนาญเมื่อเกษียณอายุ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการดำรงชีวิต การมีผลตอบแทนที่เป็นธรรมและคุ้มค่าจากการปฏิบัติงาน การมีเสรีภาพในการแสดงออก การประกันสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม สวัสดิการข้าราชการ การต้องการได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนา ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) นิยามว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองโดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบรรลุความสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในความสำเร็จของงานนั้น

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528, หน้า 94-114) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือ มีความพอใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลเหล่านี้จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 292) กล่าวว่าคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมักจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง ความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีและสำเร็จด้วยฝีมือตนเองและมีความสนใจถึงความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น คนพวกนี้มีลักษณะสามประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ประการที่สองต้องการที่จะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่วางไว้เพียงใดและจะไม่ชอบทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้นซึ่งไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ ประการที่สาม ต้องการที่ควบคุมผลการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไปและไม่ยอมอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบการทำงานที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณืผลไม่ได้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจากการทำงานที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรและมีความพอใจในความสำเร็จนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา จากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกอื่น ๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือก็แฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 112) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นการจูงใจให้บุคคลทำงานที่เกิดจากการยกย่องชมเชย การให้เกียรติให้กำลังใจในสิ่งที่ได้กระทำความดีต่าง ๆ

มาตี ธรรมสัจกุล (2535, หน้า 50) ได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่า เป็นเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลแห่งองค์กรที่ให้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทร่างกายให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่นการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นกว่าปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชิดชูเกียรติทางสังคมซึ่งทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น

การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเองเขาจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องส่งเสริมตนเองได้

สรุปการได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่าทางสังคม

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work itself)

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานว่า หมายถึง งานที่น่าสนใจท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะความสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียวจะทำให้เกิดความพอใจเป็นอย่างมากและลักษณะของงานต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือในงานนั้นหรือไม่

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 367) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานว่า หมายถึง ลักษณะของพนักงาน คุณลักษณะดังกล่าวนี้ ได้แก่ ขนาดความรับผิดชอบของบุคคล ความแตกต่างกันของงาน และขนาดของการตอบสนอง

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 40) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานหรือเป็นงานที่ท้าทายให้ลงมือทำงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ ขนาดความรับผิดชอบของบุคคลที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่ลงมือปฏิบัติงานนั้นซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับการมอบหมายและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งบางครั้งก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่โดยไม่มี ความก้าวหน้าจากงานนั้นเลยและบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่โดยไม่มี ความก้าวหน้าจากงานนั้นเลยและบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน โดยที่ไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

พะยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 139) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบว่า หมายถึง งานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ในงานนั้น ๆ

จารุวรรณ ใจอ่อน (2550, หน้า 17) กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ระมัดระวังที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ทำ

ไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ยอมรับในส่วนที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสียอีกทั้งยังไม่ปิดภาระหน้าที่ของตนให้แก่ผู้อื่น

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูโรงเรียนราชวินิต มัชฌม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรู้ความสามารถและความสำนึกในหน้าที่ด้วยความมีอิสระ มีอำนาจในการรับผิดชอบงาน ได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้มีอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปด้วยความเต็มใจและสำเร็จตามความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเอาใจใส่ และมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้นิยามว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 196) ได้กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ว่าเป็นการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้นพร้อมทั้งเห็นว่า การได้เลื่อนขั้น คือ การมีตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิมการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคนเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จิตลดา สวัสดิ์ศรี (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้มีความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงสุด ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ (Motivation-hygiene theory): Frederick Herzberg แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ (Herzberg et al., 1959)

ปัจจัยสุขอนามัย (สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจูงใจ(ลักษณะงาน)
1. นโยบายและการบริหาร	1. ความสำเร็จ
2. การบังคับบัญชา	2. การยกย่องในความสำเร็จ
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3. งานที่ท้าทาย
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย	5. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

จากตารางที่ 1 อธิบายพอสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารหมายถึงการจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. การบังคับบัญชาหมายถึงการควบคุมสั่งการตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ห้องทำงานห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบายปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหมายถึงการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยหมายถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรมชาติค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น

เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครุมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าการได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายสิทธิของบุคคลอื่นการได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอการจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุโรคร้ายไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

6. ความสำเร็จหมายถึงการทำงานที่ประสบผลสำเร็จการยกย่องในความสำเร็จและงานที่มั่นคง

7. การยกย่องในความสำเร็จหมายถึงการแสดงความยินดีการให้กำลังใจการยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถการได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

8. งานที่ทำทนายหมายถึงการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ และการได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เคยทำ

9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหมายถึงการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้นการมีความสามารถในการทำงาน

10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนาหมายถึงการได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่าปัจจัยค้ำจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานการควบคุมอย่างเข้มงวดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้งแข่งขันชิงดีชิงเด่นมีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วยจึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้เลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูไว้ดังนี้

เพศ

เพศ สามารถแบ่งออกเป็น 2 เพศ เพศชายและเพศหญิง ความแตกต่างทางเพศทำให้นักคน มีพฤติกรรมต่างกัน คือ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมที่ต่างกันเพศจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพศต่างกันอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น เพศ เป็นตัวแปรที่ทำให้ข้าราชการครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังเช่นจากผลการวิจัยของ วิชัย มาเรือง (2551) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลาที่เป็นเพศหญิง สูงกว่าเพศชาย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ส่วนราพีง สุภราสี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพญา 11 (มัธยมสาธิตพญา) จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าเพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล แตกต่างกันซึ่งบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกรู้สึก มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร เพศ เป็นตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน วุฒิการศึกษายังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคมผู้ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าผู้ที่มีวุฒิกการศึกษาต่ำ ดังเช่นจากผลงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงาน โรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของภณิดา กบรัตน์ (2552, หน้า 71) ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิกการศึกษา

แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่ง สำหรับการเริ่มต้นในอัตราค่าตอบแทนและรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนางานของคน ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอาจนำไปสู่ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและ บัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน

สรุปได้ว่าวุฒิการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกัน สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นแตกต่างกันและเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงอายุในการทำงาน เมื่อมีอายุงาน ยาวนานเท่าไร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก็มากเท่านั้น นอกจากประสบการณ์แล้วยังมี ความชำนาญตลอดจนความสามารถก็จะมีความตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วย ในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเกิดผลลัพธ์ต่อหน่วยงานมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้ จากการศึกษานี้ของทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552) ได้ทำการศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของจรรยา นิลทรัพย์ (2553) พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้งานวิจัยของรำพึง สุภราศรี (2554) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยม สาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ ฤทธิธาดารม (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์

แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของภักศจิ ปัญญาพีชน์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสบการณ์ที่ต่างกันจะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิสัย ต่าสิงห์ (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยานิเทศศาสตร์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

สมภพ แซ่โก (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว ตามตัวแปรในด้านระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน พบว่า ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบผลสำเร็จ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบปลอดภัยและด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่ง ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทิพย์สุนทร หรีจันดา (2552) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วินัย เกื้อกุล (2552) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 การศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านการดำรงชีพและด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 76) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) แรงจูงใจของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ราพีง สุภราสี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี จำนวน 39 คน จากประชากร คือ ครูโรงเรียนเมืองพัทยา ทั้งหมด 11 โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเพศ พิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการสอน และสถานภาพ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

บัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ จำแนกอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภักศิจิ ปัญญาพิชน (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้ความสึกับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกัน

สนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รมณีย์ รมแก้ว (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาด ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน

อำไพ พัดทอง (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิดาภา เฟ็งพันธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรชาติพิศ เจียรสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และเงินเดือน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

พงศพัศ ทองคำ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Clement (1983, p. 2567-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Goodson (1985, p. 3543-A) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิคคาร์ด (Piccard, 1986 อ้างถึงใน สายัณห์ ตากมัจฉา, 2546, หน้า 32) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงิน มีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Ogomaka (1986, p. 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครู ในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Randall (1987, p. 21-A) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงินใจของงาน

Werst (1988, p. 2595-A) ได้ทำการศึกษาขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยได้สรุปผลการวิจัยว่า ครูที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันและปริมาณการสอน ครูชายมีขวัญสูงกว่าครูหญิง ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการต่าง ๆ ครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การบริการต่าง ๆ และแรงกดดันจากชุมชน และครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 46 ปี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู ปริมาณการสอน สถานภาพของครู สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงกดดันจากชุมชน

Egan (2001, p. 8-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ มีระดับของความพึงพอใจในระดับสูง และยัง พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติและอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ภาระงานในหน้าที่ครู มีเพิ่มมากขึ้นไปตามกระแสการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสนใจในความสำคัญของขวัญและแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ผลการทำงานก็จะเป็นไปในทางบวกได้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนเอง ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ตามทฤษฎีของ Herzberg ที่ครอบคลุมทั้ง 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความปลอดภัย ความสำเร็จ การยกย่อง ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยมีปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับกลุ่มประชากร ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 165 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2560 โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ชาย	60	42
2. หญิง	105	74
รวม	165	116

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1993, p. 133-135) เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อองค์กรทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ทำท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating scale) (Likert, 1961) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาแต่ละด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาและการใช้ภาษา
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษาโดยพิจารณาจากค่า IOC (Index of item-objective congruence) ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา
บริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.2 ดร. สมนึก ทองเอี่ยม อาจารย์พิเศษภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 ดร. ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อในแต่ละด้านด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24-.83

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านปัจจัยสุขอนามัยเท่ากับ .93 และปัจจัยจิตใจ เท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ และขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 70 ฉบับ เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 100 จะทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
5. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่าของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-25) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|---|
| 4.50-5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 2.50-3.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

1. วิเคราะห์จำนวนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติบรรยายร้อยละ

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาโดยทดสอบค่าที (t -test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วนำไปทำการทดสอบหาต่างรายคู่ด้วยวิธี (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t -test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน (Probability)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F -distribution)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean square)
SS	แทน	ผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MD	แทน	ค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่ม (Mean difference)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	31.90
1.2 หญิง	79	68.10
รวม	166	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	79.31
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	24	20.69
รวม	116	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	43	37.07
3.2 10-20 ปี	46	39.66
3.3 21 ปี ขึ้นไป	27	23.28
รวม	116	100

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ เพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 และเพศชาย จำนวน 37 คน เป็นร้อยละ 31.90 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 79.31 และ

สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.66 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 และประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ปัจจัยสุขอนามัย				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.48	มาก	4
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.77	0.47	มาก	5
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.86	0.41	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.33	มาก	1
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.86	0.45	มาก	3
รวม	3.83	0.29	มาก	
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จ	3.85	0.46	มาก	4
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.81	0.43	มาก	5
3. ด้านงานที่ท้าทาย	3.96	0.44	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.92	0.40	มาก	2
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.86	0.47	มาก	3
รวม	3.88	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวม

และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

นโยบายและการบริหาร ด้านแรงจูงใจ	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน	3.73	0.71	มาก	5
2. นโยบายของโรงเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน	3.90	0.73	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เสมอภาคและ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.79	0.61	มาก	3
4. สถานศึกษาของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม	3.81	0.74	มาก	2
5. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.76	0.54	มาก	4
รวม	3.78	0.48	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายของโรงเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษามีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผล

การปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรมชาติ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เสมอภาคและเหมาะสม
กับความสามารถของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมและรายชื่อ

การบังคับบัญชา	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี	3.83	0.75	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์สุขุม รอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	3.71	0.63	มาก	5
3. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.81	0.68	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า ทางวิชาการ	3.81	0.77	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.61	มาก	4
รวม	3.77	0.47	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย
ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติงานของ
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการ
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์สุขุมรอบคอบและใช้
เหตุผลในการตัดสินใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและ
รายชื่อ

สภาพแวดล้อมการทำงาน	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	3.87	0.69	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมและ เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน	3.80	0.65	มาก	4
3. บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่าน เป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง	3.99	0.65	มาก	1
4. โรงเรียนมีอาคารเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.87	0.76	มาก	3
5. ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงาน ในแต่ละวัน	3.76	0.65	มาก	5
รวม	3.86	0.41	มาก	

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและ
มีความเป็นกันเอง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และโรงเรียน
มีอาคารเพียงพอในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปริมาณงานมีความสอดคล้อง
กับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและ
รายชื่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน คนปัจจุบัน	3.82	0.68	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	3.76	0.65	มาก	5
3. ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับความร่วมมือ จากผู้บริหารคณาจารย์และนักเรียน	3.99	0.63	มาก	1
4. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดี ซึ่งกันและกัน	3.78	0.64	มาก	4
5. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.72	มาก	2
รวม	3.87	0.33	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ครูได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร
คณาจารย์และนักเรียน เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และครูพอใจ
ที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนคนปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา
ให้ความเป็นกันเองกับครู

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยรวมและ
รายชื่อ

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านทำอยู่	3.82	0.60	มาก	4
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคง ให้แก่ท่านและครอบครัวได้	3.75	0.71	มาก	5
3. ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสม	4.03	0.71	มาก	1
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับ สถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	3.88	0.70	มาก	2
5. อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อย และมั่นคงปลอดภัย	3.84	0.60	มาก	3
รวม	3.86	0.45	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยสุขอนามัย
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับสวัสดิการเหมาะสม ครูรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทน
เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน อาคารสถานที่ของโรงเรียน
อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย เงินเดือนของท่าน
เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จโดยรวมและรายข้อ

ความสำเร็จ	n = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.79	0.70	มาก	4
2. ลักษณะงานที่ทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ	3.88	0.76	มาก	2
3. ท่านภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.86	0.64	มาก	3
4. ปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.76	0.58	มาก	5
5. ท่านยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่า จะเกษียณอายุราชการ	4.00	0.65	มาก	1
รวม	3.85	0.46	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ครูยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ลักษณะงานที่ทำ
เป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ ท่านภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับ
สุดท้าย ได้แก่ ปัจจุบันงานที่ครูทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

การยกย่องในความสำเร็จ	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า	3.81	0.76	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน	3.84	0.68	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำหน้าอยู่เสมอ	3.80	0.75	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและได้นำไปใช้จริง	3.78	0.57	มาก	5
5. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อท่านนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา	3.81	0.57	มาก	2
รวม	3.81	0.43	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่น เมื่อท่านนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา และงานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและได้นำไปใช้จริง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านงานที่ทำทนายโดยรวมและรายข้อ

งานที่ทำทนาย	n = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและจูงใจให้ท่าน อยากทำงานต่อไป	3.93	0.66	มาก	3
2. ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและ ทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำทนาย	3.91	0.72	มาก	4
3. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานและ ศึกษาการทำงานของสถานศึกษาอื่น	4.12	0.74	มาก	1
4. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการให้ศึกษาต่อ	3.96	0.65	มาก	2
5. ครูมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	3.89	0.67	มาก	5
รวม	3.96	0.44	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านงาน
ที่ทำทนาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานและศึกษาการทำงานของสถานศึกษาอื่น
ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการให้ศึกษาต่อ ลักษณะงานที่ทำเป็นงาน
ที่ทำทนายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีโอกาส
ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจุบันใจ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นโดยรวมและรายชื่อ

ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ	3.84	0.53	มาก	5
2. ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายให้ทำงาน ในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น	3.97	0.63	มาก	2
3. ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่	3.94	0.70	มาก	3
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.88	0.67	มาก	4
5. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานของสถานศึกษา	4.00	0.59	มาก	1
รวม	3.92	0.40	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจุบันใจ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานของสถานศึกษา ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น และท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาโดยรวมและ
รายชื่อ

ความเจริญเติบโตและการพัฒนา	<i>n</i> = 116		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือ ร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะ มากขึ้น	4.03	0.65	มาก	1
2. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติชื่อเสียง หรือมีโอกาสก้าวหน้า	3.81	0.73	มาก	5
3. อาชีพของท่านมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ	3.83	0.64	มาก	3
4. สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าของครู	3.88	0.67	มาก	2
5. ท่านคิดว่าหน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่	3.82	0.71	มาก	4
รวม	3.86	0.47	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในปัจจัยจูงใจ
ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุม
ทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริม
ความเจริญก้าวหน้าของครู และอาชีพของครูมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนและ
ก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่าน
มีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ วุฒิกการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย <i>n</i> = 37				หญิง <i>n</i> = 79			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	ปัจจัยสุขอนามัย							
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	0.61	มาก	5	3.76	0.42	มาก	4
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.85	0.44	มาก	4	3.73	0.48	มาก	5
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.91	0.38	มาก	2	3.83	0.43	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.89	0.36	มาก	3	3.86	0.32	มาก	1
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.92	0.41	มาก	1	3.84	0.47	มาก	2
รวม	3.89	0.24	มาก		3.80	0.31	มาก	
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จ	3.94	0.41	มาก	5	3.81	0.48	มาก	3
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.90	0.39	มาก	4	3.77	0.45	มาก	5
3. ด้านงานที่ท้าทาย	4.03	0.37	มาก	1	3.92	0.47	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.95	0.40	มาก	3	3.91	0.39	มาก	2
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.98	0.39	มาก	2	3.81	0.50	มาก	4
รวม	3.96	0.28	มาก		3.84	0.33	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ เพศชาย ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำหาย ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านความสำเร็จ ตามลำดับ

เพศหญิง ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำหาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n = 37		n = 79			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ปัจจัยสุขอนามัย						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	0.61	3.76	0.42	0.78	0.44
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.85	0.44	3.73	0.48	1.29	0.20
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.91	0.38	3.83	0.43	1.01	0.31
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.89	0.36	3.86	0.32	0.54	0.59
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.92	0.41	3.84	0.47	0.98	0.33
รวม	3.89	0.24	3.80	0.31	1.60	0.11
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จ	3.94	0.41	3.81	0.48	1.39	0.17
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.90	0.39	3.77	0.45	1.53	0.13
3. ด้านงานที่ทำหาย	4.03	0.37	3.92	0.47	1.18	0.24
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.95	0.40	3.91	0.39	.54	0.59
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.98	0.39	3.81	0.50	1.91	0.06
รวม	3.96	0.28	3.84	0.33	1.85	0.07

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ ปึงจัย สุขอนามัยและปึงจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า				สูงกว่าปริญญาตรี			
	n = 92				n = 24			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ปึงจัยสุขอนามัย								
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.42	มาก	5	3.77	0.70	มาก	4
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.79	0.48	มาก	4	3.71	0.43	มาก	5
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.86	0.41	มาก	2	3.84	0.43	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.35	มาก	1	3.84	0.27	มาก	2
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.86	0.44	มาก	3	3.87	0.50	มาก	1
รวม	3.83	0.30	มาก		3.82	0.26	มาก	
ปึงจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จ	3.86	0.46	มาก	4	3.81	0.51	มาก	4
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.79	0.42	มาก	5	3.88	0.46	มาก	2
3. ด้านงานที่ทำทนาย	3.96	0.44	มาก	1	3.94	0.44	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.95	0.39	มาก	2	3.83	0.40	มาก	3
5. ด้านความเจริญเติบโตและ การพัฒนา	3.88	0.45	มาก	3	3.78	0.55	มาก	5
รวม	3.89	0.31	มาก		3.85	0.36	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปึงจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายและ

การบริหาร ตามลำดับ และปัจจัยจิตใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำทนาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ

เพศหญิง ปัจจัยจิตใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยจิตใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำทนาย ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความสำเร็จ และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า <i>n</i> = 92		สูงกว่า ปริญญาตรี <i>n</i> = 24		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	ปัจจัยสุขอนามัย					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.42	3.77	0.70	0.16	0.87
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.79	0.48	3.71	0.43	0.75	0.45
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.86	0.41	3.84	0.43	0.20	0.84
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.35	3.84	0.27	0.42	0.66
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.86	0.44	3.87	0.50	-0.05	0.97
รวม	3.83	0.30	3.82	0.26	0.19	0.85
ปัจจัยจิตใจ						
1. ด้านความสำเร็จ	3.86	0.46	3.81	0.51	0.47	0.64
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.79	0.42	3.88	0.46	-0.85	0.40
3. ด้านงานที่ทำทนาย	3.96	0.44	3.94	0.44	0.19	0.85
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.95	0.39	3.83	0.40	1.24	0.22
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.88	0.45	3.78	0.55	1.01	0.31
รวม	3.89	0.31	3.85	0.36	0.57	0.57

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี				10-20 ปี				21 ปี ขึ้นไป			
	<i>n</i> = 43				<i>n</i> = 46				<i>n</i> = 27			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยสุขอนามัย												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	0.44	มาก	3	3.71	0.59	มาก	5	3.75	0.32	มาก	4
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.82	0.42	มาก	5	3.80	0.48	มาก	4	3.65	0.51	มาก	5
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.90	0.38	มาก	2	3.88	0.39	มาก	2	3.76	0.48	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.28	มาก	4	3.94	0.35	มาก	1	3.79	0.37	มาก	2
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.96	0.49	มาก	1	3.81	0.43	มาก	3	3.80	0.42	มาก	1
รวม	3.88	0.30	มาก		3.84	0.27	มาก		3.75	0.28	มาก	
ปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านความสำเร็จ	3.88	0.40	มาก	5	3.90	0.49	มาก	3	3.70	0.50	มาก	5
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.92	0.44	มาก	4	3.73	0.43	มาก	5	3.76	0.39	มาก	2
3. ด้านงานที่ท้าทาย	4.09	0.36	มาก	1	3.90	0.43	มาก	2	3.83	0.52	มาก	1
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	4.09	0.37	มาก	2	3.90	0.36	มาก	1	3.70	0.39	มาก	4
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.93	0.43	มาก	3	3.87	0.47	มาก	4	3.73	0.53	มาก	3
รวม	3.98	0.26	มาก		3.86	0.32	มาก		3.74	0.36	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบังคับบัญชาตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านความสำเร็จ ตามลำดับ

ประสบการณ์ 10-20 ปี ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านงานที่ทำท้าทาย ด้านความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ

ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำท้าทาย ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ปัจจัยสุขอนามัย						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.68	.34	1.46	.24
	ภายในกลุ่ม	113	26.36	.23		
	รวม	115	27.04			
2. ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.53	.26	1.21	.30
	ภายในกลุ่ม	113	24.66	.22		
	รวม	115	25.19			
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.37	.18	1.09	.34
	ภายในกลุ่ม	113	19.21	.17		
	รวม	115	19.58			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.47	.23	2.15	.12
	ภายในกลุ่ม	113	12.33	.11		
	รวม	115	12.80			
5. ด้านความมั่นคงและ ความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.34	1.65	.20
	ภายในกลุ่ม	113	22.98	.20		
	รวม	115	23.65			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	1.68	.19
	ภายในกลุ่ม	113	9.37	.08		
	รวม	115	9.65			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	.82	.411	1.94	.15
	ภายในกลุ่ม	113	23.95	.212		
	รวม	115	24.77			
2. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	2.22	.11
	ภายในกลุ่ม	113	20.51	.18		
	รวม	115	21.31			
3. ด้านงานที่ทำท่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	.68	3.67*	.03
	ภายในกลุ่ม	113	20.94	.19		
	รวม	115	22.30			
4. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	2.59	1.29	9.45*	.00
	ภายในกลุ่ม	113	15.47	.14		
	รวม	115	18.06			
5. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	.65	.33	1.47	.23
	ภายในกลุ่ม	113	25.14	.22		
	รวม	115	25.79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.96	.48	5.05*	.01
	ภายในกลุ่ม	113	10.79	.10		
	รวม	115	11.75			

* $p \geq 0.05$

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำท่าย และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านงานที่ทำทนาย และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Scheffe’s method) ดังตารางที่ 21-23

ตารางที่ 21 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.98	3.86	3.74
น้อยกว่า 10 ปี	3.98	-	.12	.24*
10-20 ปี	3.86		-	.12
21 ปีขึ้นไป	3.74			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยจูงใจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
 “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนก
 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานที่ทำหาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.09	3.90	3.70
น้อยกว่า 10 ปี	4.09	-	.19	.39*
10-20 ปี	3.90		-	.20
21 ปีขึ้นไป	3.70			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
 “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยจูงใจ ด้านงานที่ทำหาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ
 แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง
 “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนก
 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		4.09	3.90	3.83
น้อยกว่า 10 ปี	4.09	-	.19	.26*
10 -20 ปี	3.90		-	.07
21 ปีขึ้นไป	3.83			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2560 โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1961) ในปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.83 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และปัจจัยจูงใจจำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t -test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 สรุปผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยอื่นๆ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานที่ทำท่าย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายของโรงเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้สมอภาคและเหมาะสมกับความสามารถของท่านตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน

1.2 ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีอาคารเพียงพอในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารคณาจารย์และนักเรียน เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนคนปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน

1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสม ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้

1.6 ด้านความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ลักษณะงานที่ท่านเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ ท่านภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

1.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อท่านนำเสนอชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา และงานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและได้นำไปใช้จริง

1.8 ด้านงานที่ทำทนาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานและศึกษางานของสถานศึกษาอื่น ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการให้ศึกษาต่อ ลักษณะงานที่ท่านทำทนายและจงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

1.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานของสถานศึกษา ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น และท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ

1.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้ความรู้และทักษะมากขึ้น สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู และอาชีพของท่านมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ งานที่ท่านอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

2.1 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยเชิงใจโดยรวม ด้านงานที่ทำท่าย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีการมอบหมายงานที่ทำท่าย และกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบงานต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เน้นการทำงานเป็นทีมร่วมกันทำงาน เพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติพิทย์ เกียรติสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (2560) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จึงนำนโยบายมาปฏิบัติโดยการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการประเมินผล

การปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารได้ให้ความเสมอเท่าเทียมกันของบุคลากร ในการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เลือก ปฏิบัติกิจกรรมที่ตนเองสนใจ ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อย่างเต็มที่และตรงกับความสนใจของตน ทำให้ครูรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน อยู่เสมอ ๆ เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ Gilmer (1989 อ้างใน ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์, 2552, หน้า 17) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำให้ หรือความสนใจในลักษณะงานของบุคลากร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจ

ในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศพัศ ทองคำ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน มีการ ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการจัดอบรม เพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน การพัฒนาเตรียมการสอนโดยการเขียนแผนการเรียนรู้ หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา “ที่สนับสนุนส่งเสริมครู ได้พัฒนาวิชาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษา” (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”, 2559) ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของชนิตาภา เฟื่องพันธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศพัศทองคำ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 บริหารงานที่สอดคล้องกับพันธกิจ ที่ส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนให้เอื้อและสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”, 2559) โดยการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีอาคารเรียนที่แข็งแรง ปลอดภัย เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ดังที่ Slocum & Hellriegel (1974, p. 440) กล่าวว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้จากเหตุผลข้างต้นส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรมณีย์ ร่มแก้ว (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอ นาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิศาภา เฟ็งพันธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสำคัญ กระตุ้น ใ้บุคลากรทุกฝ่ายประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการร่วมมือของทุกภาคส่วน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหา จนกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ดังที่ Bass and Avolio (1994, p. 112-122) การที่ผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี อุทิศตน โดยไม่หวัง ผลประโยชน์ส่วนตน โน้มโน้มจิตใจให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารยังปลูกฝังใ้บุคลากรในโรงเรียนอยู่ด้วยกันแบบพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทั้งด้านงานและเรื่องทั่วไปตามความเหมาะสม เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จากเหตุผลข้างต้นส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรมณีย์ ร่มแก้ว (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอ นาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศพัศ ทองคำ (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรม ราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชประชา สมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 ได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความเหมาะสมกับคุณวุฒิและความสามารถ จึงมีความพึงพอใจเมื่อเทียบกับงานในลักษณะเดียวกันของหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัด ให้ความสำคัญกับการก่อสร้างอาคารเรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดี มีความมั่นคงและ ปลอดภัย ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความความสบายใจ สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ที่ ส่งเสริมการมีสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการจัด

การเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”, 2559) ซึ่งความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือได้ปฏิบัติงานที่มีความมั่นคง หน้าที่การทำงาน ที่มั่นคง ความมั่นคงและปลอดภัยขององค์การช่วยให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ เพราะความสำเร็จจะทำให้ชีวิตมีความมั่นคง ปลอดภัย จากการตกงาน ซึ่งความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Alderfer, 1972) จากเหตุผลข้างต้นส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตภา เพ็ชรพันธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความภาคภูมิใจในอาชีพรับราชการ เป็นงานที่มั่นคงและมีเกียรติ ซึ่งลักษณะงานของครู คือ การอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคง โดยการนำผลการปฏิบัติงาน ไปรายงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและ เพื่อนร่วมงาน ต่างส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรม นุเคราะห์” ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ทางวิชาชีพ (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”, 2559) ส่งผลให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจผลการปฏิบัติงานของตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของสถานศึกษา จากเหตุผลข้างต้นส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกักศจี ปัญญาพิชน (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

เป็นเพราะว่า คำปลื้มใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียน จึงมีการกล่าวชื่นชม ยกย่อง ชมเชยข้าราชการครูเมื่อเห็นว่าปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งในการประชุมภายใน กล่าวในการเข้าแถวตอนเช้า และกล่าวชื่นชมกับผู้บริหารระดับสูง และ บุคคลภายนอก อีกทั้งผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทำให้ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน เกิดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพที่สูงขึ้น ดังที่บุศรา เตียงบรรจง (2546, หน้า 4 อ้างถึงใน สนธยา บุตรวาระ, 2556, หน้า 85) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เรื่องผลงาน จะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Skinner (1971) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการกล่าวคำชมเชยครูและ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งต่อหน้าและในที่ประชุม เพื่อให้เพื่อน ร่วมงานได้ร่วมแสดงความยินดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการยกย่อง ในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่ม โรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพ การศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการยอมรับ นับถือ อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านงานที่ทำทนาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกรมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและแรงขับในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากการศึกษาดูงานจากสถานที่ต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้การอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะทางตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อข้าราชการครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรู้มาพัฒนาและปฏิบัติงานที่ทำทนายต่าง ๆ ได้สำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังที่ Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกอื่น ๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือก็แฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย และที่ Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309) กล่าวไว้ว่า การได้รับคำชมเชย การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยจูงใจทางบวกเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านงานที่ทำทนาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภักศศิ ปัญญาพิชน (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พัดทอง (2557) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานของสถานศึกษา เช่นเป็นตัวแทนของสถานศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน อีกทั้งผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สำคัญ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ได้ร่วมมือกันทำ มีการจัดให้ผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทาง มีความถนัดได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน

ที่ถนัด และรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้งานของโรงเรียนสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจที่ได้รับ ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดการทุ่มเท เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดังแนวคิดของ Herzberg et al. (1959, pp. 110-115) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้อง ตรวจสอบหรือควบคุม และ Robbins and Coulter (2005, p. 375) กล่าวว่า ถ้าบุคลากรได้รับเกียรติ และความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างมีอิสระเสรีให้โอกาสทำงาน ได้อย่างเต็มที่โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมมากเกินไปพนักงานจะมีแรงจูงใจเป็นอย่างมาก จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติพิชญ์ เจียรสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม และร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้ และทักษะมากขึ้น จัดแหล่งบริการความรู้ทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร อีกทั้งมีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยการเสริมสร้าง ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรม สัมมนาเพิ่มเติมความรู้ เปิดโอกาส ให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานอยู่เสมอ อีกทั้งในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บริหารประเมินตามระเบียบ และพิจารณา

ร่วมกับความสามารถหรือตามผลงานที่ปรากฏด้วยความยุติธรรม ทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ดังที่ Gilmer (1966, pp. 280-283 อ้างถึงใน เครือวัล พานา, 2552, หน้า 59) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีทักษะมากขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักศศิ ปัญญาพิชน์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

2.1 ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ให้ความสำคัญกับครูทั้งชายและหญิงเท่ากัน มุ่งเน้นการรวมกลุ่มกันทำงานด้วยความเสมอภาค ทุกคนมีความเท่าเทียมและมีสิทธิในการทำงาน ตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องเหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารจึงการมอบหมายงานโดยเน้นการประสานงานกันจากทุกฝ่าย เช่น การมอบหมายงาน โครงการต่าง ๆ ผู้บริหารจัดให้ข้าราชการครูทั้งชายและหญิงได้เข้าร่วมงานโดยไม่แบ่งว่างานนั้นเป็นของชายหรือหญิง เพื่อให้เพศชายได้ทำงานที่ต้องใช้กำลัง การออกแรง และเพศหญิงได้ทำงานที่ใช้ความประณีต เรียบร้อย เหมือนประสานงานทั้งชายและหญิงเข้าด้วยกัน จะทำให้งานออกมาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมตามผลงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ให้ โอกาสและให้ความสำคัญกับทุกคนในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกครูตามวุฒิการศึกษา ต่างได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการโน้มน้าวจิตใจให้ครูปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูทุกระยะ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จและกล่าวชื่นชมบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะวุฒิการศึกษาระดับใด ต่างก็ได้รับคำชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเหมือนกัน ดังแนวคิดของ Barnard (1974, pp. 142-148) การผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา แซ่อือ (2556) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์พิศ ทองคำ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

ราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 บริหารงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ที่
ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้เป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไป
พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่ทันสมัย ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นคนดี คนเก่ง
และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”, 2559) ทำให้ครู
ที่มีประสบการณ์ต่างกันต่างได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วม
ในการพัฒนาโรงเรียน จึงทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้
สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556)
ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติพิชญ์ เจียรสถิต (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ
แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต
จำแนกตาม ประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ยกเว้นปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านงานที่ทำท่าย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น พบว่า
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า
ผู้บริหารมีการมอบหมายภาระงานที่ทำท่ายความสามารถ หรือมีปริมาณที่มากขึ้นในบางกรณีที่มี
งานที่สำคัญและมีความเร่งด่วน ให้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง เพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้ในกรณีที่มีเวลาจำกัด เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ เพราะมี
แนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ อำนาจ วัดจินดา (2558) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่สำคัญ ต้องคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงานเพื่อประกันความสำเร็จและลดความเสี่ยง ซึ่งคำที่คุ้นเคยกันคือ Put the right man to the right job จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านงานที่ทำทนาย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรำพึง สุภราศรี (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศพัศ ทองคำ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุมทั้งหน่วยเล็กและหน่วยใหญ่เพื่อกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน รวมทั้งการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน
2. ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ชี้แจงเหตุผลประกอบการปฏิบัติงาน และรับฟังด้วยความตั้งใจ และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาางานร่วมกันข้าราชการครู
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานและปริมาณงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของโรงเรียน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเป็นกันเองกับข้าราชการครู ทั้งในด้านการงานและการปฏิบัติในฐานะเพื่อนร่วมงาน รับฟังและให้ความช่วยเหลือเสมือนญาติมิตรตามวาระและโอกาส

5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อให้ข้าราชการครูดำเนินชีวิตด้วยความมั่นคงตามฐานะทางการเงิน และส่งเสริมการทำงานเสริมโดยไม่กระทบงานประจำ

6. ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ข้าราชการครูที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูนำเสนองานที่ตนเองสนใจและปฏิบัติได้ดี เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็นด้วยความเต็มใจพร้อมแสดงออกว่าจะนำความคิด ข้อเสนอแนะไปปฏิบัติหากข้อคิดนั้นเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและส่วนรวม

8. ด้านงานที่ทำทนาย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ทำทนายและมีความสำคัญเพื่อกระตุ้นและดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นออกมา เพื่อการพัฒนาบุคคลและงานของโรงเรียนให้สำเร็จยิ่งขึ้น

9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานใหม่ หรืองานอื่น ๆ ที่ข้าราชการครูยังไม่เคยปฏิบัติ ให้ปฏิบัติหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อสร้างการทำงานร่วมกัน และหากงานนั้น ๆ เหมาะสมกับก็ควรพัฒนาขึ้นเป็นผู้รับผิดชอบหลักต่อไป

10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถและสำเร็จ จนเป็นที่ประจักษ์ของเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก สร้างชื่อเสียงการยอมรับในตัวข้าราชการครูท่านนั้น ๆ ต่อไป

11. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียน แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตามได้ปฏิบัติงานที่ทำทนาย และรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย เป็นผู้ปฏิบัติ ขณะที่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก เป็นครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ ปรึกษา และร่วมปฏิบัติตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงคุณภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เครือวัล พานา. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน อำเภอลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จรรววรรณ ใจอ่อน. (2550). *ผลการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Learning together โดยใช้การเสริมแรง ที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดาภา เฟื่องพันธ์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทิพวารินทร์ กลิ่น โขยสุคนธ์. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ชรินทร์ มาลา. (2557). *การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- นางเยาว์ ประชুম (2559, 25 มีนาคม). *ข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์.*
- นิภา แก้วศรีงาม. (2530). *จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เนติมา เทียงตรง. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 9(2), 61-72.*
- บงกชธร เฟ็กนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 3(1), 22-25.*

- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจในที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงาน โรงเรียนรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผน หลักการและเหตุผล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมการพิมพ์.
- ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศพัศ ทองคำ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสถาฝ่ายมัธยมศึกษาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเกียรติ ล้วนธรรมคุณ. (2559, 24 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภณิดา กบรัตน์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภักคจี ปัญญาพินันท์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาสกร เรืองรอง และประหยัด จิระวรพงษ์. (2556). *เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก <https://hooahz.wordpress.com/tag/การเรียนในศตวรรษที่-21/>

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาดี ธรรมศักดิ์ (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคอมพิวเตอร์ต่อกรมคอมพิวเตอร์ กระทรวงยุติธรรม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(2), 40-51.
- รมณีย์ ร่มแก้ว. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: พיתักษ์อักษร.
- ราพิง สุภราสี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพิทยา 11 (มัธยมสาธิตพิทยา) จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองวิษณุ แก้วพรหม. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”. (2559). *รายงานการประเมินตนเอง*. ชลบุรี: โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”.
- วิชัย มาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการกรรองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วินัย เกื้อกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลัย ลำสิงห์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภพ แซ่โก. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาขันธ์ ตากมัจฉา. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานปี พ.ศ 2560*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
- สุชาติพิทย์ เจียรสถิต (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวนีย์ ฤทธิ์ถาวร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาคม วัตไทสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำนาจ วัคจินดา. (2558). *การมอบหมายงาน (Delegation)*. เข้าถึงได้จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_172037.pdf

- อำไพ พัดทอง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free.
- Barnard, C. I. (1974). *Organization and management*. Massachusetts: Massachusetts University.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4(1), 231-272.
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1970). *Changing teacher morale: An experiment in feedback of identifies problems to teachers and principals*. Washington: Department of Health Education and Welfare.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1968). *Reading in personnel management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2567-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Egan, S. D. (2001). Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An analysis based on the Herzberg motivation theory. *Dissertation Abstracts International*, 37(7), 3862-A.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3543-A.
- Greenberg, R. & Baron, G. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *The management of organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1993). *The motivation to work*. New Brurawick: Transaction.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement, 30*(10), 608-609.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practice*. (3rd ed.). Australia: Wadsworth.
- Nova's ACT Math Prep Course. (2007). Retrieved from <https://www.udemy.com/novas-act-math-prep-course/>
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International, 46*(12), 3563-A.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs. *Dissertation Abstracts International, 48*(1), 21-A.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sdorow, L. M. (1993). *Psychology* (3rd ed.). Iowa: WCB. Brawn's Benchmark.
- Skinner, B. F. (1971). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Slocum, J., & Hellriegel, D. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal, 17*(5), 255-280.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation*. New York: John Willey & Sons.
- Werst, N. G. (1988). Teacher morale among selected secondary teachers. *Dissertation Abstracts International, 48*(10), 2595-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.1050

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้ นางสาวทัศนีย์ พรหมอารักษ์ รหัส 58920373 งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศช 6621.8/ว.1051

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง
ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้
นางสาวทัศนีย์ พรหมอารักษ์ รหัส 58920373 งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ว.1051

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้
นางสาวทัศนีย์ พรหมอารักษ์ รหัส 58920373 งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 18 โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทั้งฉบับให้ครบทุกข้อเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์

3. โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามสภาพจริงทั้งนี้เพื่อทำให้การศึกษาวิจัยบรรลุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประมวลวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. ข้อมูลที่ท่านตอบคำถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวทัศนีย์ พรหมอารักษ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
บ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านให้มากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านมีความภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนนี้	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าท่านมีความภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนนี้อยู่ระดับมากที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	นโยบายและการบริหาร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน					
2	นโยบายของโรงเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน					
3	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เสมอภาคและ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
4	สถานศึกษาของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม					
5	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
6	การบังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี					
7	ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์สุขุม รอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					
8	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม					
9	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า ทางวิชาการ					
10	ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการปกครองบังคับ บัญชา					
11	สภาพแวดล้อมการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน					
12	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมและ เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน					
13	บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่าน เป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	โรงเรียนมีอาคารเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
15	ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน					
16	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนคนปัจจุบัน					
17	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
18	ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารคณาจารย์และนักเรียน					
19	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน					
20	เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
21	ความมั่นคงและความปลอดภัย ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่					
22	เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้					
23	ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสม					
24	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
25	อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย					
26	ความสำเร็จ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
27	ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ					
28	ท่านภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	ปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
30	ท่านยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่า จะเกษียณอายุราชการ					
31	การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า					
32	เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน					
33	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริม ให้ท่านมีโอกาสนำเสนอ					
34	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและ ได้นำไปใช้จริง					
35	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่น เมื่อท่านนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา					
36	งานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้ท่าน อยากทำงานต่อไป					
37	ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและ ทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ท้าทาย					
38	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานและ ศึกษางานของสถานศึกษาอื่น					
39	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพโดยการให้ศึกษาต่อ					
40	ท่านมีโอกาสดำเนินการที่มีความสำคัญ					
41	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ท่านมีโอกาสดำเนินการที่ไม่เคยปฏิบัติ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42	ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายให้ทำงาน ในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น					
43	ท่านทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่					
44	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย					
45	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานของ สถานศึกษา					
46	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือ ร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และทักษะ มากขึ้น					
47	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติชื่อเสียง หรือมีโอกาสก้าวหน้า					
48	อาชีพของท่านมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ					
49	สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู					
50	ท่านคิดว่าหน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่					

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.31	1	.47
2	.56	2	.75
3	.83	3	.47
4	.29	4	.78
5	.32	5	.76
6	.65	6	.40
7	.65	7	.36
8	.40	8	.49
9	.83	9	.35
10	.68	10	.46
11	.48	11	.39
12	.79	12	.31
13	.24	13	.28
14	.74	14	.30
15	.71	15	.43
16	.49	16	.56
17	.62	17	.29
18	.76	18	.41
19	.61	19	.50
20	.73	20	.25
21	.73	21	.77
22	.26	22	.74
23	.26	23	.80
24	.40	24	.49
25	.42	25	.55

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้านปัจจัยสุขอนามัยเท่ากับ .93 และปัจจัยจูงใจ เท่ากับ .95