

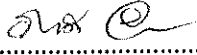
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

นัตรชัย แทนทอง


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

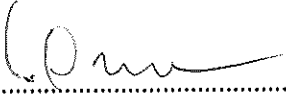
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ฉัตรชัย แทนทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

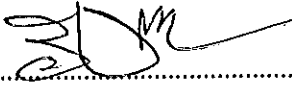

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริตี อนันต์นาวี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริตี อนันต์นาวี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่...12...เดือน ...พฤษภาคม..... พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความอนุเคราะห์ จึงขอกราบ ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมุทร ชำนาญ หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ดร.เวธกา กลินวิจิต และนายสำราญ อารีราษฎร์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของ เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่กรุณาในความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน รวมทั้ง ผู้บริหารครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ที่กรุณาให้ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่ บิดามารดาและเพื่อน ๆ รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือตลอดมา จนประสบความสำเร็จในการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ที่ทรงคุณค่า และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ฉัตรชัย แทนทอง

55920661: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู/ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี/ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อักษรย่อ แทนทอง: การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (THE STUDY TEACHERS' JOB MOTIVATION OF ANUBANMUANGMAI CHONBURI SCHOOL UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: การดี อนันต์นาวี, กศ.ด. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2556 ได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างวิเคราะห์ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติของเชฟเฟ้ (Scheffé's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามประสบการณ์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

55920661: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' JOB MOTIVATION/ ANUBANMUANGMAI CHONBURI SCHOOL/ THE CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

CHATCHAI THANTHONG: THE STUDY TEACHES' JOB MOTIVATION OF ANUBANMUANGMAI CHONBURI SCHOOL UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION: ADVISOR: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 105 P. 2018.

The purposes of this research were to study and compare teachers' job motivation of Anubanmuangmai Chonburi school under Chonburi Provincial Administrative Organization as classified by gender, status and work experiences. The samples of this research consisted of 92 teachers. The research instrument employed for the data collection was a set of five rating-scale questionnaires on teachers' job motivation with the discrimination power was .24-.80 and the reliability was .96. The statistics used for analyzing the data were mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Seheffé's methods;

The results of the study were as follow;

1. The job motivation of teachers at Anubanmuangmai Chonburi school in overall and each aspects were rated at a high level ranging from recognition, responsibility and advancement respectively the maintenance factors in overall and each aspects were rated at a high level, ranging from respectively salary, interpersonal relationship and company policy and administration.
2. The teachers' job motivation classified by gender, status, state and work experience between motivation factors and maintenance factors in overall and each expects were not statistically significant different, except work experiences motivation factors: working condition was significant different at the .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	25
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดและทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก	37
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก	91
ภาคผนวก ข	95
ภาคผนวก ค	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	49
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้าน โดยรวมและรายด้าน	50
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	51
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	52
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน	53
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	54
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้า	55
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยต้าน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	56
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัย ต้าน ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัย ค่าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	58
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัย ค่าจุน ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	59
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัย ค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน	60
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนก ตามเพศ	61
15	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	62
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สถานภาพ	63
17	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ	65
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	66
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน	70
21	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	104

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม ให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนา อย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างเป็นสุข เจตนาธรรมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจาย อำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและจัดการการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือ ท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงาน ได้แก่ การจัดการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน เพื่อบรรลุ ตามจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่จะต้อง เรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษาพฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์การ ตลอดจน ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์กร เพื่ออธิบาย ทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ของ การบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาดังกล่าว ทำงานอย่างที่เราเรียกว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ที่ถือว่าเป็น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน (ทิพยวรรณ กิตติพร, 2545, หน้า 22)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคคลทำงาน หรือทำอะไรบางอย่างสำเร็จไป ได้ นั่นเริ่มมาจากแรงจูงใจ (Motivation) ดังจะเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานบางคนทำงานหรือทำกิจกรรมใด ๆ อย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา ตั้งอกตั้งใจ ขยันขันแข็งมีความกระตือรือร้น ฯลฯ แต่ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงาน บางคนไม่ยอมทำงาน ไม่อยากจะทำกิจกรรมใด ๆ หรือทำโดยผ่านไปวัน ๆ ในสภาพที่เฉื่อยชา เศร้าหมอง และไม่ได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีแต่อย่างใด พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

เหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคน (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550, หน้า 54) ทิศทางของการปฏิรูปการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู จะเห็นได้ว่า “ครู” เป็นบุคคลที่ได้รับความสำคัญว่าเป็นปัจจัยหลักต้นสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ครูผู้ทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนและครูมีภาระอื่น ๆ อีกมากมายที่จะต้องช่วยกันทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ทำไม ยิ่งปฏิรูปการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยิ่งต่ำลง หลายฝ่ายต่างก็มองว่ามีปัญหาที่หมักหมมมานานหลายปัญหา เช่น ปัญหาขาดครู ปัญหาครูไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง ปัญหาการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยครั้งเกินไปจนทำให้ครูขาดกำลังใจขาดแรงจูงใจในการทำงาน เรื่องนี้มีส่วนเป็นปัญหาที่มาจากครูผู้ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ วิกฤตของวิชาชีพครูเป็นปัญหาใหญ่และซับซ้อน เพราะครูเป็นกลุ่มของคนทำงานที่มีจำนวนมากที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2547, หน้า 44)

บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่นบางคนก็ทำงานอย่างเฉยเมยเฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุอยู่ที่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก คือพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับเคลื่อน (Drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง (Kotler & Armstrong, 2002) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปร ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) คือแรงจูงใจอาจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล นอกจากปัจจัยภายใน ก็อาจจะมีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะดวกสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (นิศยา โศตรศรีเมือง, 2546, หน้า 2) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรของตนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้บุคลากรในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ พุ่มพอกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และนำพาองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปรับปรุง และหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้

โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี จึงเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนเป็นคนที่มีมาจากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย ต่างประสบการณ์ แต่ต้องมารับผิดชอบภาระงานที่คล้าย ๆ กัน ครูมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นนอกเหนือจากงานสอน เช่น งานวิชาการ งานระบบดูแลช่วย งานครูประจำชั้น และงานธุรการ เป็นต้น ซึ่งภาระงานเหล่านี้ อาจส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต อาจทำให้เกิดปัญหาความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน (โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี, 2556) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปร ทั้งที่ปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) คือแรงจูงใจ อาจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล (นิตยา โคตรศรีเมือง, 2546, หน้า 2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร ให้มีระดับที่สูงขึ้น และส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำถามการวิจัย

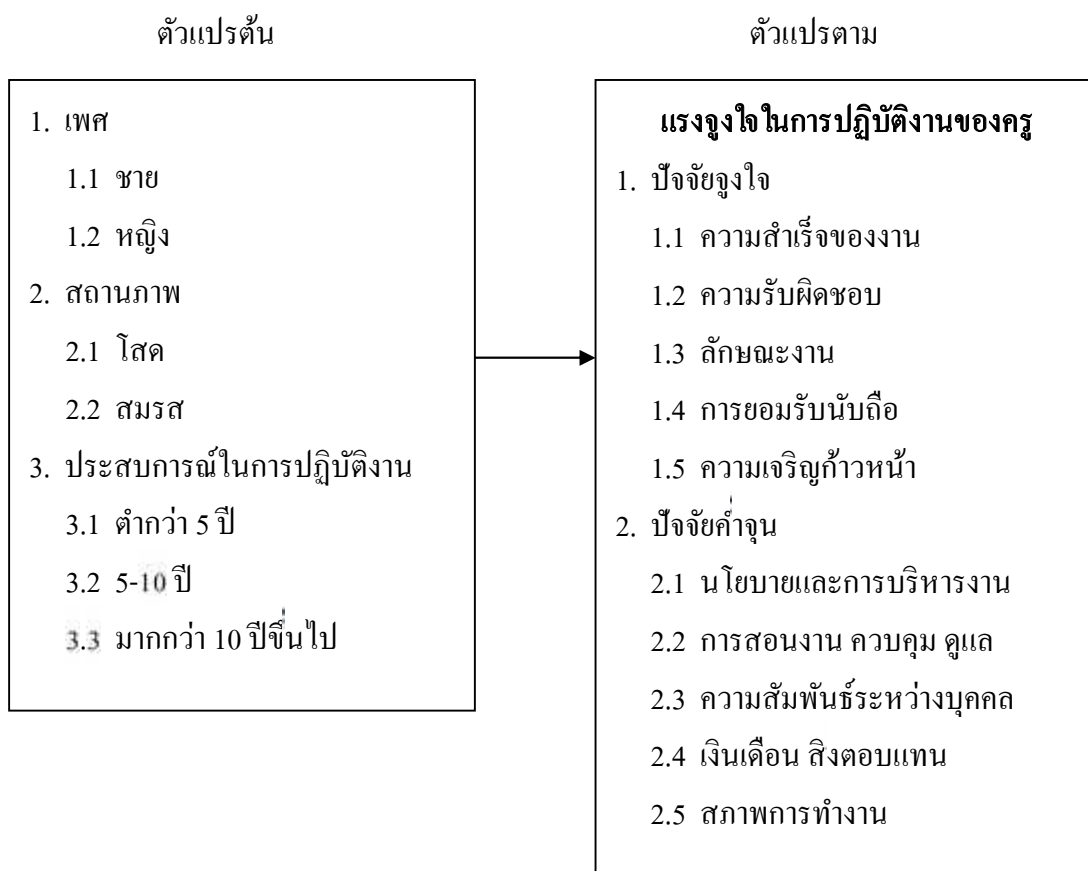
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้าและปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน โดยศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแผนงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ใน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน

1.1.2 ความรับผิดชอบ

1.1.3 ลักษณะงาน

1.1.4 การยอมรับนับถือ

1.1.5 ความเจริญก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

1.2.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.4 เงินเดือน สิ่งตอบแทน

1.2.5 สภาพการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 121 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 สถานภาพ แบ่งออกเป็น

3.1.2.1 โสด

3.1.2.2 สมรส

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มี 2 ปัจจัย ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

3.2.1.1 ความสำเร็จของงาน

3.2.1.2 ความรับผิดชอบ

3.2.1.3 ลักษณะงาน

3.2.1.4 การยอมรับนับถือ

3.2.1.5 ความเจริญก้าวหน้า

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

3.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

3.2.2.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล

3.2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.2.4 เงินเดือน สิ่งตอบแทน

3.2.2.5 สภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่เร้าให้อื่นทริย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุ ความต้องการของครูครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งแสดงถึงความเต็มใจของบุคลากรในการที่จะปฏิบัติงานตามกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและ รักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับ งานโดยตรง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.1.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความรับผิดชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

1.1.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.5 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ใช้เป็นข้ออ้างถึงในการทำงานเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานหรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ใช้ในการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.2.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล หมายถึง การสอนงาน การควบคุม ดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดีกับบุคคลอื่น

1.2.4 เงินเดือน สิ่งตอบแทน หมายถึง เงิน หรือ สิ่งตอบแทนที่ใช้กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความดีความชอบ เงินหรือสิ่งของตอบแทน ค่ายกย่อง ชมเชย เป็นต้น

1.2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของครู ซึ่งแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 ชาย หมายถึง ครูเพศชาย ในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.2 หญิง หมายถึง ครูเพศหญิง ในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. สถานภาพ หมายถึง สถานะทางสังคมในการอยู่ร่วมกันโดยการสมรสตามประเพณีของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 โสด หมายถึง สถานะทางสังคมของครูที่ยังไม่เคยสมรสตามกฎหมายหรือประเพณี

4.2 สมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของพนักงานครูที่สมรสตามกฎหมายหรือประเพณี หรือเคยสมรสแต่หย่าร้างกัน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี

5.2 5-10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นระยะเวลา 5-10 ปี

5.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นระยะเวลา ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6. โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี หมายถึง โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ
 - 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดและทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้น การที่จะนำแนวคิดหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) มาใช้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาให้คล่องตัวยิ่งขึ้น จึงได้ยึดหลัก ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556, หน้า 1)

1. โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญสำหรับการตัดสินใจ สิ่งการที่ดีควรอยู่ที่หน่วยงาน ดังนั้น จึงควรเพิ่มอำนาจในการบริหารงานจัดการงบประมาณหรือทรัพยากรทางการศึกษาให้กับโรงเรียนมากขึ้น

2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติไม่ได้เกิดจากการควบคุมจากภายนอก หากแต่เกิดจากการสมาชิกในโรงเรียนและชุมชนให้มีความร่วมมือในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การบริหารและการปฏิบัติงานแต่ต้องสอดคล้องกับระเบียบ และกฎหมาย

จากหลักการข้างต้น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้นำหลักการมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับสภาพของสถานศึกษา เช่น ให้โรงเรียนสามารถเลือกสรรบุคลากร (พนักงาน ลูกจ้าง) ได้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนเอง ซึ่งก็คือการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลนั่นเอง ส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างดี

ลักษณะของหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา

ปีการศึกษา 2558 สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในทุกระดับการศึกษา ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้เพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ตามบริบทของท้องถิ่นสอดแทรกเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 โดยได้สอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรม กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความเป็นไทย และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนได้แก่ กิจกรรมสถานนักเรียน กิจกรรมชุมนุม เช่น ชุมนุมดนตรี นาฏศิลป์ ชุมนุมศิลปศึกษา ชุมนุมกีฬา ชุมนุมภาษาไทย ชุมนุมคณิตศาสตร์ ชุมนุมวิทยาศาสตร์ ชุมนุมภาษาอังกฤษ ฯลฯ และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สำหรับหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารการศึกษา ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
2. การส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

3. การเผยแพร่และแนะแนวเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ
4. การควบคุมดูแลในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้ง 11 โรงเรียน
5. การปลูกฝังวินัยและถ่ายทอดวัฒนธรรม
6. การสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
7. การตรวจสอบคัดกรองดูแลความประพฤติของนักเรียน
8. การรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือเผยแพร่ข่าวสาร
9. การส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา
10. การจัดห้องสมุดและส่งเสริมกีฬา
11. ควบคุม ตรวจสอบติดตามผล การวัดผล ประเมินผล การศึกษา
12. รวบรวมรายละเอียดและดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณของกองการศึกษา
13. เผยแพร่ข่าวสาร กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ของโรงเรียน

14. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยโรงเรียน
15. ปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับเด็กและชุมชน
16. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

วิสัยทัศน์ทางการศึกษา

“บริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามศักยภาพทุกด้านเพื่อพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น
2. จัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประชาชนเพื่อเพิ่มศักยภาพทุกด้าน

กลยุทธ์

1. พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบห้าปี ให้ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยไม่เก็บ

ค่าใช้จ่าย

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา
4. บริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบจัดการศึกษาแห่งชาติ
5. พัฒนาคู อารจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ที่เหมาะสมกับเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง

6. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร
 7. พัฒนากระบวนการเรียนรู้
 8. ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 9. ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี
 10. ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน
 11. ส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษากองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 รวมทั้งตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556)

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
3. เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันขององค์กรต่าง ๆ
5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกาย ฝึกฝน การกีฬาร่วมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมพัฒนามีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อให้เยาวชน ประชาชนได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม
7. เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนรู้จักทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเอกลักษณ์ไทย

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย โรงเรียน 12 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียน ชุมชนวัดหนองค้อ 2) โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ 3) โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา 4) โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียน 5) โรงเรียนวัดยุคตราษฎร์ 6) โรงเรียนบ้านคลองมือไทร 7) โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม 8) โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ 9) โรงเรียนหัวถนนวิทยา 10) โรงเรียนบ้านเขาชก และ 11) โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ โดยมีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง 2 แห่ง คือ โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียน และโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ โดยจัดการเรียนการสอน ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ ในทุกระดับการศึกษา ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ตามบริบทของท้องถิ่นสอดแทรกเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยแต่ละโรงเรียนมีการปรับหลักสูตรและการบริหารให้สอดคล้องกับท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ทำให้โรงเรียนในเขตอำเภอเมืองต่างจากโรงเรียนในเขตอื่น ๆ ที่ต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมากกว่าโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมืองชลบุรี การบริหารงานของผู้บริหารจึงแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงศึกษาเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2554, หน้า 21)

การจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี

โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีประวัติความเป็นมาดังนี้ (โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี, 2554, หน้า 1) เป็นนามที่ใช้เรียกชื่อสถานศึกษาแห่งแรกที่ประกาศจัดตั้งโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2548 และได้รับอนุญาตให้เปิดการสอน ระดับ

ชั้นอนุบาลปีที่ 1-3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 บนที่ดินและอาคารเรียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ที่ตั้งเดิมของโรงเรียนอนุบาลชลบุรีเมืองใหม่)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรียังดูแลนักเรียนและสนับสนุนนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสวัสดิการ ได้จัดให้มีคิมนมฟรี ด้านการจัดการศึกษาได้จัดให้มีคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย พร้อมทั้งสื่อการเรียนการสอนทั้ง 8 กลุ่มสาระและเครื่องเล่นสำหรับพัฒนาเด็กปฐมวัยด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้จัดให้มีการศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ และส่งเสริมการเรียนรู้โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านความอบอุ่นและปลอดภัย ได้จัดสถานที่เรียนให้มีบรรยากาศที่สะอาดสวยงาม และปลอดภัย การจัดรถ รับ-ส่ง นักเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และมีการตรวจสอบคุณภาพนักเรียนสม่ำเสมอ

ปรัชญาโรงเรียน

สอนให้คิดเป็น เน้นพหุภาษา พัฒนาคุณธรรม ก้าวนำ ICT

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนมุ่งจัดการศึกษาของเยาวชนในชุมชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ก้าวใหม่ทันสมัย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในลักษณะพิเศษที่เน้นทักษะภาษาและกระบวนการคิด

พันธกิจ

1. เป็นโรงเรียนต้นแบบในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
2. นักเรียนมีคุณภาพ ศักยภาพตามมาตรฐานหลักสูตรและสากล
3. นักเรียนสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีในการศึกษาและสื่อสาร
4. สร้างทางเลือกให้นักเรียนได้เรียนภาษาสากลนิยมใช้ถนัดและสนใจ
5. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม
6. ครูมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

หลักสูตรการศึกษานานาชาติ (สองภาษา)

ปัจจุบันภาษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งที่จะให้ เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมถึงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษย่อมจะส่งผลให้เยาวชนเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างหลากหลายทั่วโลก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์โดยตรงซึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญ ทัศนคติ และการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจต่ำ มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

วิลาวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน ทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการชำระไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจบุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการชำระไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ปองจิต สร้อยแสง (2547, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

มัลลิกา ต้นสอน (2547, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก 3) มีความพยายามในการแสดงออก

อาคม วัชรสง (2547, หน้า 114) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547, หน้า 11) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคือ “Movers” มีความหมายว่าเคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับ พลังงาน ทิศทาง ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการชำระไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดบุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการชำระไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

นิสากร สุขะกาตี (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 216-217) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นมาได้ข่มขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทาง

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสถานะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ นามธรรมและเป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถมองเห็นและไม่อาจหยุดนิ่งได้ แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังและมีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ และทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ทิศทางหรือแนวทางให้กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และยังช่วยรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ เป็นพลังที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อันตรียกระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำ จึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ

Sanford and Sman (1980, p. 189) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Knooz (1980, p. 634 cited in Vroom, 1995) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ หรือเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

London and Bitta (1988, p. 368) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะแวดล้อม

Hoy and Miskel (1991) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ เป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drive) ความต้องการ (Need) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

Vroom (1995, p. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำ ทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้ทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่สามารถ มีโอกาสหรือทางเลือกอื่นได้

Luthans (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้นและ กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ (Need) ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เกิดจากการจูงใจภายนอก

Daft (2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและ ภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคล รักษาพฤติกรรมนั้นไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งแสดงออกมา โดยการถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การใดที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน จะทำให้องค์การบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือ แรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงาน จึงมีความสำคัญ ดังมีผู้ให้ความเห็นของความสำเร็จของแรงจูงใจไว้ต่างกัน ดังนี้ (Lindgren, 1976, pp. 31-34 อ้างถึงใน กังวาน ชำนาญ, 2554, หน้า 24)

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจาก ภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรง ทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือสำเร็จความต้องการ

Strauss and Sayless (1960, pp. 22-27) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถอย่างเต็มที่ แต่ที่ขาดความพึงพอใจหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดลงด้วย

Murray (1961, p. 91 cited in Lindgren, 1976) กล่าวไว้ว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Vroom (1970, p. 610) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

Lindgren (1976, pp. 31-34) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ตัวบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประสบความสำเร็จ และส่งผลดีถึงผู้บังคับบัญชาในด้านการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ประเภทของแรงจูงใจ

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

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ๆ ใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจความพอใจ

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

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ ได้ในเวลาอันรวดเร็วว่าเป็นการจูงใจ ภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

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

Hilgard (1962 อ้างถึงใน สมพร พรหมจรรย์, 2540, หน้า 13) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

Beach (1965) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และ การจูงใจในแง่ลบ

1. การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจที่ช่วยลด ความกระวนกระวายใจ (Anxiety reducing motivation) หรือ การจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot approach) การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

Morgan (1966 อ้างถึงใน สมพร พรหมจรรย์, 2540, หน้า 13) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ

สรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกาย และแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิตแรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

การดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 132-133) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะของบุคคลเข้าไปในหน่วยงานหรือในสถานการณ์การทำงาน และเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีของแรงจูงใจ (Vroom) ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการคือ

1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล คนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้นมักจะตั้งใจในการทำงานมากเป็นแรงจูงใจภายใน แม้จะมีสิ่งอื่น ๆ มาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดี ต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงาน บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือแม้แต่ เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-Image) เช่น ตนเองคิดว่าตนเองเป็นบุคคล ที่ขาดความรู้ความสามารถ ทำงานไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ ก็มักจะ ไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงานมากนัก เพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คือ งานที่ทำออกมาไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานจะสามารถช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ต่อตนเองได้ คือต้องพยายาม ให้ความสำคัญต่อบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่า ทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และช่วยให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้ ประสบผลสำเร็จ และสนองความอยากของบุคคลแต่ละคนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีของ มาสโลว์

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) มีความสำคัญในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคล ในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะกับความรู้ ความสามารถของบุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นลักษณะธรรมชาติของ องค์การหรือสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการทำงานทั้งในกระบวนการทำงานและผลที่ออกมา จะทำให้งานที่ทำ ออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็น ผู้ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ (Organizational action) ได้แก่ ระบบหรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

Applewhite (1965 อ้างถึงใน สังคม โทบุรินทร์, 2536, หน้า 39) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วยเช่น

การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

Zelevnik (1958 อ้างถึงใน อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์, 2534, หน้า 28) ได้พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล ๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานตลอดจนการจัดองค์กรและการบริหารองค์กร ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับถือของคนอื่น

Gilmer (1967) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ สถานที่ทำงานตั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่ว ๆ ไปและลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้าง ได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลใดได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีความสำคัญ สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ได้แก่ การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารสร้างความเข้าใจตรงกันให้กับผู้ร่วมงาน

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

Barnard (1979, pp. 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของ ที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการทดแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิ การมีอำนาจ

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง ทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในผู้ร่วมงานและมีกำลังในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลด้านสังคม หรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขันการได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่การบังคับขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

Pigors and Myers, (1981, p. 116 cited in Ray, 1987) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลประกอบด้วยสิ่งที่จะสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ได้แก่ ค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

Maslow (1987, pp. 122-144) ซึ่งเป็นผู้นำที่สำคัญคนหนึ่งของนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้จำแนกแรงจูงใจของคนเรา โดยมีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ (Basic biological needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไปจนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ซับซ้อนมากกว่า แรงจูงใจประเภทหลังนี้จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological needs): ความหิว ความกระหาย เป็นต้น
2. ความต้องการทางความปลอดภัย (Safety needs): การรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย
3. ความต้องการทางความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love need): การผูกพันกับคนอื่น การได้รับการยอมรับและการเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการทางการยกย่อง (Esteem needs): การบรรลุผลสำเร็จ การมีความสามารถ การได้รับการยอมรับและการรู้จักจากคนอื่น
5. ความต้องการทางการรู้ (Cognitive needs): การรู้ การเข้าใจและการสำรวจ
6. ความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic needs): สมมาตร ความมีระเบียบและความงาม
7. ความต้องการทางความจริงแท้แห่งตน (Self-actualization needs): การพบความสำเร็จแห่งตนและการเข้าใจศักยภาพของตน

มาสโลว์มีความเห็นว่าอย่างน้อยที่สุดความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนอง จนเกิดความพอใจเสียก่อน ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา จึงสามารถกลายเป็นแหล่งกำเนิดอันสำคัญของการงูใจได้

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา แนวความคิดของนักมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการ ได้แสดงความคิดเห็นโต้ตอบความเชื่อถือสมัยเดิมดังนี้ คือ ในสมัยเดิมเชื่อกันว่า พนักงานมุ่งแต่จะหาความต้องการทางเศรษฐกิจหรือตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น และเชื่อกันว่าคนจะมีพฤติกรรมที่มีเหตุผล นั่นคือ จะพยายามทำงานให้ดีเพื่อต้องการสิ่งตอบแทนในรูปตัวเงินให้มากที่สุด แต่ในทางตรงกันข้ามการค้นพบของนักมนุษยสัมพันธ์ได้หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า แท้ที่จริงคนจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นเหตุเป็นผลนัก หรือเป็นคนที่มีความรู้สึกมีอารมณ์ มากกว่า คนจะมีใช้ทำงานเพื่อต้องการเงินแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่มีความต้องการทางด้านจิตใจด้วย และด้วยเหตุผลของความต้องการทางด้านจิตใจดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้นักมนุษยสัมพันธ์มุ่งความสนใจไปสู่เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ และกลุ่มที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ (Interpersonal relationships and informal groups) เป็นอย่างมาก ในปัจจุบันการศึกษาของมนุษย์ดีขึ้น ชีวิตความเป็นอยู่ของคนก็ยิ่งดีขึ้นอีก ความต้องการของคนจึงมีมากขึ้นกว่าเดิมมาก ด้วยเหตุนี้ ฝ่ายบริหารเพื่อที่จะสร้างความพอใจให้แก่คนในองค์กรก็จะต้องหาทางตอบสนองความพอใจของพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ได้รับความพอใจ และจะกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้นหน้าที่ของผู้บริหารในที่นี้คือ ต้องตอบสนองความต้องการให้ดีหรือสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการด้านร่างกายนั้น ก็โดยการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตัวเงิน เพื่อให้คนงานสามารถจับจ่ายใช้สอยเพื่อความต้องการเบื้องต้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องหาทางสนองความต้องการในขั้นต่อไป คือ จัดให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการค้าประกันต่อคนงานว่า พนักงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ในระยะยาวต่อเนื่องกันไป เช่น จะได้รับการจ้างงานสม่ำเสมอ หรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการทางสังคม ผู้บริหารจะสามารถทำได้ โดยให้ความสำคัญแก่พนักงานมากขึ้น ให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้รับความอบอุ่นทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการนี้ผู้บริหารอาจต้องหาวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดปฐมนิเทศตั้งแต่ขั้นแรกที่พนักงานเริ่มเข้ามา การจัดให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนที่อยู่ในสังคม จากความต้องการขั้นนี้ขึ้นไปก็คือ ความต้องการอยากเป็นคนเด่น (Esteem need) ผู้บริหารจะตอบสนองได้โดยจัดให้มีสิ่งเหล่านี้ตามมา เช่น การพิจารณาถึงการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป สม่ำเสมอพอควร เพื่อแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถที่เขา มีอยู่ นอกจากนี้ก็อาจเปลี่ยนชื่อเรียกให้เป็นไปทำนองที่มีความสำคัญขึ้น การสงวนที่จอดรถ ทำป้ายชื่อ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการที่สูง หรือทางด้านความนึกคิด (Self-actualization) เช่น จัดให้พนักงานภาคภูมิใจ ที่ได้มีโอกาสออกความคิดเห็นต่อฝ่ายบริหาร ให้เขามีโอกาสรู้สึกว่ามีความจำเป็น มีการแข่งขัน มีความสามารถ และมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมุติฐานทั้งสองคือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้ (McGregor, 1960)

Theory X

McGregor (1960, pp. 33-57) ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

3. คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

Theory Y

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2. ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนนิยมผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4. สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้จริงแล้วลักษณะ ของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้รับการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะรับผิดชอบงานดังกล่าวและอยากจะได้รับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ มีความคิดความอ่านที่ดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ได้อย่างดี

6. ดังนั้น สรุปได้ว่าภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าใจลักษณะของคนทีแท้จริง จึงเป็นผลทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปโดยได้ผลไม่เต็มที่

McGregor (1960) ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการจูงใจให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับข้อสมมุติฐานใหม่ของคน นั่นคือ Theory Y กล่าวไว้ว่า พนักงานจะถือว่างานเป็นสิ่งปกติธรรมดา และการทำงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ดังนั้น คนทั่วไปจะไม่รังเกียจงานเสมอไป และถ้าหากสามารถหาวิธีการให้คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้จากหน้าที่การงานต่าง ๆ อย่างครบถ้วนแล้ว ย่อมทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจในขั้นอื่น ๆ จากงานต่อไป

การใช้ Theory Y จะเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า แต่ไม่ได้หมายถึงการละเลยการสั่งการ หากจะควบคุมทางอ้อม

แนวคิดดังกล่าวของแมคเกรเกอร์ ถ้าหากได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นถึงคุณค่าที่เป็นพื้นฐานที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก คนงานจะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้น งานมีประสิทธิภาพ ผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้สังคมได้รับการตอบสนองมากขึ้นด้วย

ตามความเข้าใจของแมคเกรเกอร์ ผู้บริหารในอดีตส่วนใหญ่เนื่องจากมิได้พิจารณาถึงธาตุแท้ของคนอย่างจริงจังและยุติธรรมกว่า มักจะเชื่อว่าคนไม่ดีเสมอ เหตุผลก็เพราะ เขาได้เคยเห็นการปฏิบัติและเลี่ยมสอนจากผู้บริหารในอดีต

แต่แท้ที่จริงนั้นธาตุแท้ของคนในสวนดินนั้นมีอยู่มาก และผู้บริหารก็ได้เคยที่จะหันมาสนใจและเข้าใจในความคิดของคนบ้างเลย โดยความเป็นจริง ถ้าหากพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าคนมีข้อดีอยู่ไม่น้อย และที่สำคัญก็คือ มีกำลังความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตได้อย่างมาก ความฉลาดเฉลียวแหลมของมนุษย์ในความคิดริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ที่ดีจะมีอยู่เสมอ และอาจกล่าวได้ว่ามีโอกาสดีขึ้นไปเรื่อยโดยไม่มีที่สิ้นสุดทีเดียว

McGregor (1960) จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารมีใจเป็นกลางและยุติธรรมบ้าง หากหันมามองคุณค่ามนุษย์แล้วจะเห็นว่า เหตุที่คนมีลักษณะ Theory X เพราะสาเหตุจากผู้บริหารเองที่ทำให้เป็นเช่นนั้น ดังนั้น ผู้บริหารหากได้เข้าใจและเห็นถึงข้อดีของคนบ้างแล้ว ก็สมควรเป็นฝ่ายริเริ่มเปลี่ยนวิธีการปกครองคนเสียใหม่โดยให้ความสำคัญต่อคนงานบ้าง หรือใช้วิธีนุ่มนวลกว่า ผลดีย่อมจะเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า คนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวกและควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ทฤษฎีการงูใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

ทฤษฎีการงูใจ EGR ของ Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการงูใจของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างจุดเด่นที่ต่างจากมาสโลว์ จากการวิจัยศึกษาของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกเป็น 3 ประเภท ซึ่งเห็นว่าจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ซึ่งความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E (Existence) หรือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความได้ ดังนี้

ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นต้องการเงินเดือน ค่าจ้างเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาณว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองทางด้านร่างกายละความต้องการด้านความปลอดภัยของมาสโลว์ นั่นเอง

ความสัมพันธ์ทางสังคม จะประกอบด้วยเรื่องราวส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ต้องการคนที่จะเป็นผู้นำ หรือมีตำแหน่งเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ถ้าเทียบกับความต้องการของมาสโลว์ เท่ากับความต้องการความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการได้รับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน

ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทางฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย ๆ และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น คือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ และถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการของมาสโลว์แล้วตรงกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคตินั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้ จะมีข้อสมมุติฐาน 3 ประการที่เป็นกลไกสำคัญอยู่คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะสูง

2. ขนาดของความต้อต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้อต้องการประเภทที่อยู่ต่ำ (เช่น ความต้อต้องการด้านความอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้อต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้อต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างและอื่น ๆ (ความต้อต้องการอยู่รอด) มากพอแล้วนั้น หัวหน้างานคนนั้นก็จะได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้อการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้อการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้อการที่อยู่ต่ำกว่ามีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่มีโอกาสที่ได้เปลี่ยนตำแหน่งหรือทำงานที่ท้าทายมากกว่า (ความต้อการก้าวหน้าและเติบโต) หัวหน้างานคนนี้ก็จะมีทัศนคติและต้อการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องแทน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

สรุปได้ว่า ถ้าความต้อการที่อยู่ลำดับล่างสามารถตอบสนองได้มากเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้อการที่อยู่ลำดับสูงเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น และถ้าความต้อการที่อยู่ลำดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้อการที่อยู่ลำดับล่างเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค โดย Adams (1965 cited in Barnard, 1979) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาค จะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สุขภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่ว่าบุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาได้รับ การปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทใน การปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่น ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีโอกาส เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงาน พบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวบ่อนหรือไม่กี่เรียก้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวบ่อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวบ่อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้อยค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวบ่อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวบ่อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือ รับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับ น้อยกว่า)

3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวบ่อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ขอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะล้นเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

สรุปได้ว่า ความเสมอภาคในแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้ คือ พนักงานจะเปรียบเทียบ สิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเองกับคนอื่น เพื่อหาความเท่าเทียมกัน หรือความยุติธรรมเสมอ ถ้าไม่ได้ จะเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน หรืออาจลาออก

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

เป็นทฤษฎีของ Vroom (1964, pp. 91-103) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร $Motivation = Expectancy \times Valence$ หรือ แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์ มีความหมายว่าระดับแรงจูงใจ เป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
2. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเอง หรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือไม่พยายามทำงานนั้น การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่า การกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ตะวัน เชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้น เขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากเท่าไร ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำ เพื่อได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ซาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับซาลีว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากซาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าซาลีไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจซาลีได้

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง

โชค ความสำเร็จ ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า ความคาดหวังตามทฤษฎีของวรูม คือ ความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่ง V คือ ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น I คือ การรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ และ E คือ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg)

Herzberg (1959, pp. 113-119) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation-hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัท และการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงานเฮร์ซเบอร์ก ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวขอมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959, pp. 133-155) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบ

ที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter personal relations with superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์การประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์การประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์ก

สรุปได้ว่า องค์การประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบอร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์การประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค่าจ้างนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์การประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดและทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น “Motivation maintenance theory” หรือ “Dual factors theory” หรือ “The motivation hygiene theory” (Herzberg et al., 1959) ซึ่งเฮร์ซเบอร์กและคณะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อตอบคำถามที่ว่า “มนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน” โดยได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมา เพื่อที่จะลบล้างความเชื่อที่ว่า “เงิน” เป็นเพียงสิ่งเดียว ที่กระตุ้นให้คนอยากจะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยของประกอบ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคล ที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งได้เป็น 5 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย และการแสดงความยินดีภายในองค์กร รวมทั้งการได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดหรือตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความเป็นอิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และให้มีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมอย่างเข้มงวดจนขาดอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบเสริม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นที่ต้องมีในทุกองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อม หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการดูแลอย่างเพียงพอ ความไม่พอใจ

จะหายไป แต่ถ้าไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน แบ่งได้เป็น 5 ด้าน คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในองค์กร

2.2 การสอนงาน การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง การสอนงาน การฝึกอบรม การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with personal) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับบุคคลอื่น

2.4 สภาพการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน (Salary) หมายถึง เงิน หรือสิ่งตอบแทนที่ใช้กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความดีความชอบ เงินหรือสิ่งของตอบแทน ค่ายกย่องชมเชย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป เครื่องกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอันสำคัญก็คือตัวงานนั่นเอง ส่วนประกอบอื่น ๆ จะเป็นเพียงปัจจัยประกอบในการปรับปรุงภาวะแวดล้อม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้น งานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความต้องการ นอกจากนี้ เฮอร์ชเบอร์ก ยังให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญแก่องค์ประกอบด้านค่าจ้าง เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ก็มักจะแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารจึงควรเน้นองค์ประกอบกระตุ้นเพื่อที่จะจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้คนทำงานได้ดีกว่าการให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น แต่ผู้บริหารก็ต้องพยายามรักษาระดับองค์ประกอบค่าจ้างให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจของผู้ที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้ทำงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ จึงอาจสรุปได้ว่าการนำทฤษฎีจูงใจของเฮอร์ชเบอร์กไปประยุกต์ใช้จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบค่าจ้างและองค์ประกอบกระตุ้นควบคู่กันไปด้วยจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางครั้งทฤษฎีนี้จะเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) นั่นเอง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าชายหรือหญิง ก็อาจคิดเหมือนกันในบางเรื่องและในบางเรื่อง ผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้แต่เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่า ความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ (สวัสดี สุคนธรังษี, 2525, หน้า 150) ดังทิบงกชรร เพ็ญนิล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิกุลกร สมัครการ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าบุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจนำตัวแปรเพศมาศึกษาในงานวิจัย

สถานภาพ

สถานภาพครอบครัว เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการวิจัย เนื่องจากสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกาย และจิตใจมาก เพราะอาจทำให้เกิดเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิตได้ไม่น้อย เมื่อเกิดความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิตจากสภาพการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัว และหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก (วารภรณ์ ตรีภูมิตถะ, 2546, หน้า 53) ผลจากการวิจัยพบว่าข้าราชการที่แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกันจะมีความก้าวหน้าในงานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส หย่า หม้าย หรือแต่งงานแล้วแยกกันอยู่ (สุพัฒน์ จิรศคามิน, 2549, หน้า 43)

สรุปได้ว่า สถานภาพของบุคคล ส่งผลให้มีการรับรู้ในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งย่อมแตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจนำตัวแปรนี้มาทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ ได้แก่ ความรู้ความสามารถเดิม รวมทั้งการกระทำที่เคยทำในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับการแปลความหมายของอาการสัมผัสได้แจ่มชัดขึ้น ความรู้เดิมหรือประสบการณ์ ช่วยในการแปลความหมายและประสบการณ์มาจากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับการกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่ง ก็มีผลต่อการรับรู้ความเชื่อถือของบุคคลนั้น

ที่จะใช้เกณฑ์การตัดสินเรื่องต่าง ๆ ด้วย คนมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวันเพ็ญ เลียงถนอม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาทำงานที่นานพอที่จะรู้จักและเข้าใจในงานประจำที่ทำภายในระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งของบุคคล ถ้าแตกต่างกันก็ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกันด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บงกชธร เพิกนิล (2550, หน้า 75) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามรายได้ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านงานที่ทำในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

พกา มาศ สมักรการ (2554, หน้า 55) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียน เครื่องข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ และศาสนา โดยรวมและราย ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและภูมิลำเนาเดิม โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ใน การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Bergeth (1970, p. 6293-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูความพึงพอใจในงานสอนและอัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพ ของครู ชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานปี จะมีขวัญการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์และ มีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง

3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานที่สอนและสถานภาพของครู รวมทั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

Clements (1983, p. 2567-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Randall (1987, p. 21-A cited in Luthans, 1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

Ray (1987, p. 24-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในและภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

Wright, McMahan, Snell and Gerhart (2001, pp. 111-123) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพทั่วไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้ง ระบบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะองค์การ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจลำดับแรกของการทำงาน และผลการวิจัยพบอีกว่ากรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์การในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตขององค์การของรัฐบาลได้

Egan (2001) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ มีระดับของความพึงพอใจในระดับสูงและยังพบว่าขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง จะเห็นว่าปัจจัยจูงใจยังมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงานโดยศึกษาตัวแปรต้นจำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 121 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชาย	11	8
หญิง	110	84
รวม	121	92

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิกเคอร์ต (Likert, 1961) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด หลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการวิจัยโดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ กรอบความคิด ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- 4.1 ดร.สมุท ธานี หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการ
นิยามศรีสมศักดิ์ บริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 นายสิริวิชญ์ สำนักสกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอขอ
คำแนะนำต่อประธานกรรมการควบคุมงานวิจัย เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย
ก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อในแต่ละด้าน
ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Item total correlation) ปรากฏว่าค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง .24-.80

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปได้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ
แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

8. นำแบบสอบถามนำเสนอที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และ
มีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถาม ให้แก่ครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี แล้วผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้นั้นมีวิธีดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป
2. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ดังนี้

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

- | | | |
|-----------|---------|--|
| 4.51-5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และสถานภาพ โดยใช้ค่าที (t -test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ประกอบด้วย กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
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	ระดับความเป็นอิสระ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง
จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	8	8.70
1.2 หญิง	84	91.30
รวม	92	100.00
2. สถานภาพ		
2.1 โสด	51	55.43
2.2 สมรส	41	44.57
รวม	92	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	28	30.43
3.2 5-10 ปี	30	32.61
3.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	34	36.96
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30

เป็นเพศชายจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 และสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 36.96

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 และต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 30.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่
ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล
เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 3-13

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู		<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
ปัจจัยจูงใจ					
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.73	0.58	มาก	3
2.	ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.57	มาก	2
3.	ด้านลักษณะงาน	3.69	0.60	มาก	5
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	0.44	มาก	1
5.	ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.73	0.59	มาก	4
รวม		3.74	0.56	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน					
1.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.82	0.48	มาก	3
2.	ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล	3.77	0.44	มาก	5
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.86	0.41	มาก	2
4.	ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน	3.88	0.47	มาก	1
5.	ด้านสภาพการทำงาน	3.81	0.58	มาก	4
รวม		3.83	0.48	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
พิจารณาปัจจัย ดังนี้

ด้านปัจจัยจิตใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า	3.93	0.72	มาก	1
2. ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน	3.63	0.91	มาก	5
3. ท่านคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานของท่าน	3.64	0.64	มาก	4
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.72	0.83	มาก	2
5. ความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในตัวของท่าน	3.71	0.67	มาก	3
รวม	3.73	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในตัวของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัจจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	3.95	0.82	มาก	1
2. ท่านใช้เวลา พุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงาน อย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	3.68	0.74	มาก	4
3. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน	3.73	0.83	มาก	2
4. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	3.68	0.68	มาก	3
5. ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม	3.62	0.72	มาก	5
รวม	3.74	0.57	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัจจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน และท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชม อยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงาน	$n = 92$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	3.77	0.81	มาก	2
2. ท่านรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ	3.54	0.64	มาก	5
3. ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ	3.66	0.65	มาก	3
4. ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ในการทำงาน อย่างไร้รู้สึกถึงความเหน็ดเหนื่อย	3.65	0.92	มาก	4
5. ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จ ของงาน	3.84	0.83	มาก	1
รวม	3.69	0.60	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายและท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัจจูงใจ
ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่าน เกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	3.99	0.75	มาก	1
2. เพื่อให้ได้รับการยอมรับท่านจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด	3.70	0.66	มาก	4
3. ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้าง ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวท่าน	3.96	0.68	มาก	2
4. การยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ท่าน ได้รับการยอมรับส่งเสริมสนับสนุนจากคนอื่น	3.89	0.65	มาก	3
5. ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.56	มาก	5
รวม	3.84	0.44	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปีจัจจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวท่าน และการยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับส่งเสริมสนับสนุนจากคนอื่น ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ
ด้านความเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ท่าน ได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.58	0.88	มาก	5
2. ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้ เจริญก้าวหน้า	3.95	0.73	มาก	1
3. ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า	3.67	0.66	มาก	4
4. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ในการทำงาน	3.72	0.72	มาก	3
5. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้า อยู่เสมอ	3.75	0.82	มาก	2
รวม	3.73	0.59	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ และท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ท่านได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจุน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและ ระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน	4.04	0.72	มาก	1
2. ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบ เพื่อควบคุมการทำงาน	3.64	0.67	มาก	5
3. ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน	4.01	0.73	มาก	2
4. การใช้วิธีบังคับ ช่มชู้ หรือลงโทษหากละเลยต่อหน้าที่ เป็นวิธีกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน	3.66	0.65	มาก	4
5. ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิธีการ ที่เหมาะสมหากงานไม่ประสบผลสำเร็จ	3.72	0.68	มาก	3
รวม	3.82	0.48	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมหากงานไม่ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
ในปีจ้จัยค่าจูน ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การอบรมให้ความรู้ การนิเทศ การกำกับติดตาม จะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.73	มาก	2
2. ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงาน	3.82	0.65	มาก	1
3. การสอนงานขณะที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ต่อท่าน	3.74	0.75	มาก	3
4. การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้น การทำงานของ ท่าน	3.73	0.59	มาก	5
5. ท่านให้ความสนใจที่จะนำผลการนิเทศ มาปรับปรุง พัฒนางานอยู่เสมอ	3.73	0.55	มาก	4
รวม	3.77	0.44	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีจ้จัยค่าจูน ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงาน การอบรมให้ความรู้ การนิเทศ การกำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสอนงานขณะที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของ ท่าน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยค่าจูน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่า งานที่ทำคนเดียว	3.76	0.60	มาก	5
2. สัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งเสริม สนับสนุนที่ช่วยในการทำงาน	3.82	0.59	มาก	4
3. เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการทำงาน ท่านจะหลีกเลี่ยง ข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจ	3.90	0.70	มาก	2
4. ท่านเอาใจใส่ดูแลงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี	3.99	0.64	มาก	1
5. ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น จะทำให้เกิดความร่วมมือ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ	3.84	0.65	มาก	3
รวม	3.86	0.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเอาใจใส่ดูแลงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการทำงาน ท่านจะหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจ และท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านให้ความ
ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยค่าจุน
ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เงิน หรือสิ่งของ ที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นในการทำงานของท่าน	3.65	0.76	มาก	4
2. ท่านต้องการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง หรือเกียรติบัตร เพื่อกระตุ้นในการทำงาน	3.57	0.63	มาก	5
3. การได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นทางการ จะทำให้ ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท	4.07	0.63	มาก	1
4. การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัย ที่ทำให้ท่านอยากจะทำงาน	4.05	0.64	มาก	2
5. การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความปรารถนา ของท่าน	4.04	0.75	มาก	3
รวม	3.88	0.47	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับพิจารณา
ความชอบอย่างเป็นทางการ จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน
อย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านอยากจะทำงาน และการทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น
เป็นความปรารถนาของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านต้องการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง
หรือเกียรติบัตร เพื่อกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยคำจูน
ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน	<i>n</i> = 92		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ภายใต้สภาพแวดล้อม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของท่าน	3.68	0.65	มาก	5
2. การทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน ของท่าน	3.82	0.82	มาก	3
3. สวัสดิการผลประโยชน์เกี่ยวกับ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของท่าน	3.96	0.81	มาก	1
4. การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ช่วยให้การงาน มีประสิทธิภาพ	3.88	0.84	มาก	2
5. บรรยากาศที่ดีในขณะที่ทำงานช่วยกระตุ้นการทำงาน ของท่าน	3.70	0.68	มาก	4
รวม	3.81	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ
ผลประโยชน์เกี่ยวกับ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน
การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ช่วยให้การงาน
มีประสิทธิภาพ และการทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้น
ความต้องการในการทำงานของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ภายใต้อสภาพแวดล้อม
เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย <i>n</i> = 8				หญิง <i>n</i> = 84			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ								
1. ความสำเร็จของทำงาน	3.75	0.38	มาก	5	3.72	0.58	มาก	3
2. ความรับผิดชอบ	3.95	0.37	มาก	2	3.71	0.48	มาก	4
3. ลักษณะงาน	3.75	0.35	มาก	4	3.69	0.57	มาก	5
4. การยอมรับนับถือ	3.95	0.26	มาก	1	3.83	0.47	มาก	1
5. ความเจริญก้าวหน้า	3.78	0.38	มาก	3	3.73	0.57	มาก	2
รวม	3.84	0.24	มาก		3.74	0.42	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน								
1. นโยบาย และการบริหาร	3.83	0.29	มาก	1	3.81	0.39	มาก	3
2. การสอนงาน ควบคุม ดูแล	3.65	0.46	มาก	5	3.78	0.47	มาก	5
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.36	มาก	2	3.86	0.37	มาก	2
4. เงินเดือน สิ่งตอบแทน	3.80	0.39	มาก	3	3.88	0.29	มาก	1
5. สภาพการทำงาน	3.75	0.33	มาก	4	3.81	0.56	มาก	4
รวม	3.77	0.22	มาก		3.83	0.26	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายปัจจัยดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมเพศชาย และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะ

งาน และด้านความสำเร็จของทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยคำจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแลตามลำดับ

ปัจจัยจิตใจ เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และปัจจัยคำจูน เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n = 8		n = 84			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน	3.75	0.38	3.72	0.58	.13	.90
2. ความรับผิดชอบ	3.95	0.37	3.71	0.48	1.36	.18
3. ลักษณะงาน	3.75	0.35	3.69	0.57	.30	.76
4. การยอมรับนับถือ	3.95	0.26	3.83	0.47	1.19	.26
5. ความเจริญก้าวหน้า	3.78	0.38	3.73	0.57	.22	.76
รวม	3.84	0.24	3.74	0.42	.66	.32
ปัจจัยคำจูน						
1. นโยบาย และการบริหาร	3.83	0.29	3.81	0.39	.08	.94
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.65	0.46	3.78	0.47	-.72	.47
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.36	3.86	0.37	-.29	.77
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.80	0.39	3.88	0.29	-.76	.48
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	3.75	0.33	3.81	0.56	-.31	.76
รวม	3.77	0.22	3.83	0.26	-.63	.53

จากตารางที่ 15 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด				สมรส			
	$n = 51$				$n = 41$			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ								
1. ความสำเร็จของทำงาน	3.72	0.59	มาก	4	3.74	0.54	มาก	2
2. ความรับผิดชอบ	3.78	0.50	มาก	2	3.68	0.45	มาก	4
3. ลักษณะงาน	3.72	0.61	มาก	5	3.66	0.47	มาก	5
4. การยอมรับนับถือ	3.82	0.47	มาก	1	3.86	0.44	มาก	1
5. ความเจริญก้าวหน้า	3.73	0.58	มาก	3	3.73	0.53	มาก	3
รวม	3.75	0.43	มาก		3.73	0.38	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน								
1. นโยบาย และการบริหาร	3.78	0.36	มาก	4	3.86	0.40	มาก	3
2. การสอนงาน ควบคุม ดูแล	3.72	0.53	มาก	5	3.82	0.38	มาก	4
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.39	มาก	2	3.89	0.34	มาก	2
4. เงินเดือน สิ่งตอบแทน	3.84	0.27	มาก	1	3.92	0.32	มาก	1
5. สภาพการทำงาน	3.84	0.60	มาก	3	3.77	0.47	มาก	5
รวม	3.80	.028	มาก		3.85	0.21	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ดังนี้

โสด ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารและด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ

สมรส ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาล
เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 51		<i>n</i> = 41			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน	3.72	0.59	3.74	0.54	-.16	.87
2. ความรับผิดชอบ	3.78	0.50	3.68	0.45	.99	.33
3. ลักษณะงาน	3.72	0.61	3.66	0.47	.47	.64
4. การยอมรับนับถือ	3.82	0.47	3.86	0.44	-.50	.62
5. ความเจริญก้าวหน้า	3.73	0.58	3.73	0.53	.01	.99
รวม	3.75	0.43	3.73	0.38	.20	.84
ปัจจัยค่าจูน						
1. นโยบาย และการบริหาร	3.78	0.36	3.86	0.40	-.99	.33
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.53	3.82	0.38	-.99	.32
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.39	3.89	0.34	-.63	.53
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.84	0.27	3.92	0.32	-1.20	.23
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.84	0.60	3.77	0.47	.58	.57
รวม	3.80	0.28	3.85	0.21	-.90	.38

จากตารางที่ 17 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน
โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี ($n = 28$)				5 -10 ปี ($n = 30$)				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($n = 34$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.57	0.58	มาก	4	3.84	0.52	มาก	2	3.75	0.57	มาก	4
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.78	0.55	มาก	1	3.74	0.42	มาก	5	3.69	0.47	มาก	5
3. ด้านลักษณะงาน	3.51	0.53	มาก	5	3.76	0.52	มาก	4	3.81	0.56	มาก	2
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.48	มาก	2	3.87	0.37	มาก	1	3.91	0.49	มาก	1
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.57	0.54	มาก	3	3.83	0.52	มาก	3	3.78	0.57	มาก	3
รวม	3.62	0.45	มาก		3.81	0.37	มาก		3.79	0.39	มาก	
ปัจจัยคำจูง												
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.71	0.39	มาก	3	3.92	0.38	มาก	13	3.81	0.35	มาก	4
2. การสอนงาน ควบคุม ดูแล	3.64	0.49	มาก	5	3.87	0.39	มาก		3.78	0.51	มาก	5
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.38	มาก	2	3.91	0.36	มาก	2	3.89	0.36	มาก	3
4. เงินเดือนสิ่งตอบแทน	3.85	0.29	มาก	1	3.85	0.32	มาก	4	3.92	0.37	มาก	1
5. สภาพการทำงาน	3.66	0.43	มาก	4	3.82	0.54	มาก	5	3.92	0.60	มาก	2
รวม	3.73	0.25	มาก		3.87	0.25	มาก		3.86	0.25	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นชายปัจจัย ดังนี้

ต่ำกว่า 5 ปี ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและ ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ

5 -10 ปี ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหารและ ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	89	27.69	.31		
	รวม	91	28.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.13	.06	.28	.76
	ภายในกลุ่ม	89	20.53	.23		
	รวม	91	20.66			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.90	.95	3.29*	.04
	ภายในกลุ่ม	89	25.73	.29		
	รวม	91	27.64			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	1.54	.22
	ภายในกลุ่ม	89	18.01	.20		
	รวม	91	18.63			
ปัจจัยคำจูน						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	89	27.69	.31		
	รวม	91	28.78			
ด้านความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	.55	1.79	.17
	ภายในกลุ่ม	89	27.24	.31		
	รวม	91	28.34			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.60	.30	1.86	.16
	ภายในกลุ่ม	89	14.44	.16		
	รวม	91	15.04			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล	ระหว่างกลุ่ม	2	.73	.37	1.68	.19
	ภายในกลุ่ม	89	19.40	.22		
	รวม	91	20.13			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	1.04	.36
	ภายในกลุ่ม	89	11.94	.13		
	รวม	91	12.22			
ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	.09	.05	.53	.59
	ภายในกลุ่ม	89	7.81	.09		
	รวม	91	7.91			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	.53	1.83	.17
	ภายในกลุ่ม	89	25.47	.29		
	รวม	91	26.52			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.37	.19	3.02	.06
	ภายในกลุ่ม	89	5.54	.06		
	รวม	91	5.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ปีจ้จยจูงใจ ด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.51	-	.25*
5-10 ปี	3.76	-	.05
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.81	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปีจ้จยจูงใจ
 ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มี
 ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มี
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5ปี ส่วนคู่อื่น แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 50 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .24-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างวิเคราะห์ทำการทดสอบหาต่างรายคู่โดยใช้สถิติของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสอนงานควบคุม ดูแล ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไข ปัญหาหรือการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในตัวของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน และท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม

1.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวท่าน และการยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับส่งเสริมสนับสนุนจากคนอื่น ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ และท่านมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเชื่อในความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ท่านได้รับความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อควบคุมการทำงาน ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมหากงานไม่ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษ ตามกฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน

1.7 ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงาน การอบรมให้ความรู้ การนิเทศ การกำกับติดตามจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และการสอนงานขณะที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้นการทำงานของ ท่าน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเอาใจใส่ดูแลงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการทำงาน ท่านจะหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจและท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือ ทำให้ งานเกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีม มากกว่างานที่ทำคนเดียว

1.9 ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านอยากจะทำงาน และการทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความปรารถนาของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านต้องการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง หรือเกียรติบัตร เพื่อกระตุ้นในการทำงาน

1.10 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการผลประโยชน์เกื้อกูล และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงานของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ภายใต้อสภาพแวดล้อม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5-10 ปี และมากกว่า

10 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจ เพราะเมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นจึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านทั้งในด้านเสริมแรงในด้านจิตใจ และสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน เช่น มีการเปิดโอกาสให้ครูได้อบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานแลส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งมีนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ต้องการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า รู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่าในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในตัวของท่าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ ทำให้ครูรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แม้มีปัญหาหรืออุปสรรคก็หาวิธีแก้ไขจนงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนครู ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ ครูมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน และมีความตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีความไว้วางใจมอบหมายให้ครูตามความรู้ความถนัด ทำให้ครูมีความตั้งใจทำงาน มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานก็พยายามแก้ปัญหาโดยไม่ละทิ้งงาน จนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมาย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ได้ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นในการมอบหมายงาน ได้มอบหมายงานพิเศษตามความรู้ความถนัดของครู เพื่อให้ครูได้ทำงานที่ตนเองถนัดซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน แม้ไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายครูก็มีความพยายามที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ พยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวเอง และการยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้ได้รับการยอมรับส่งเสริมสนับสนุนจากคนอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีความตั้งใจทำงานตามหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานสอนและงานพิเศษ มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จนงานประสบความสำเร็จ ทำให้ผลงานสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำชื่นชม ยกย่อง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ จนได้รับความไว้วางใจและได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ อยู่เสมอ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ เทศน์สิงห์ (2547, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 75) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจ จากผลการวิจัย คือ ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีนโยบายส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยการเสริมสร้างประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรม สัมมนาเพิ่มเติมความรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บริหารประเมินตามระเบียบและพิจารณาร่วมกับความสามารถหรือตามผลงานที่ปรากฏด้วยความยุติธรรม จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ เทศน์สิงห์ (2547, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 75) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายปัจจัยค่าจ้างและการบริหารงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ ครูเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน มีความคิดเห็นว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิธีการที่ เหมาะสมหากงานไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ทำให้ครูยอมรับนโยบายของ สถานศึกษาว่าจะช่วยกำกับติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และหากพบว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสม ผู้บริหารก็อาจมี การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งเพื่อให้งานมีความก้าวหน้าในทางที่ดีขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของสัมฤทธิ์ เทศน์สิงห์ (2547, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 75) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบาย และการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็น ที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ ครูให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ที่จะช่วยให้เกิด ความรู้ในงาน การอบรมให้ความรู้ การนิเทศ การกำกับติดตามจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และการสอนงานขณะที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีการชี้แจงให้ครูได้ทราบถึงความสำคัญของการนิเทศ เพราะการนิเทศ เป็นการกำกับติดตามจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารได้มีการใส่ใจ ต่อการแนะนำ สอนงานให้กับครู เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ เกิดผลดีต่อองค์กร ทำให้ครูรู้สึกอบอุ่นในการปฏิบัติงานเพราะมีผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ เทศน์สิงห์ (2547, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 75) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินิตยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวินิตยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ ครูมีการเอาใจใส่ดูแลงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการทำงาน หลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจ และคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ปฏิบัติตนเป็นผู้มีกัลยาณมิตรกับบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี อีกทั้งมีการหลีกเลี่ยงไม่ทำให้อื่นไม่สบายใจ ทำให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อกันในทางที่ถูกต้อง ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสากร สุชะภาสี (2548, หน้า 74) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระนันท์ บรรจงภาค (2549, หน้า 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ การได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากจะทำงาน และการทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความปรารถนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนตอบแทนของกฎหมาย ที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรู้ความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายทำให้ได้รับเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน

(2526, หน้า 184 อ้างถึงใน สนธิฯ บุตรวาระ, 2556, หน้า 115) ให้ทัศนะว่า เงินเดือนกับงานในหน้าที่ต้องสัมพันธ์กันได้สัดส่วน ดังนั้น การได้รับเงินเดือนโดยธรรมจะทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจดี เพราะเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนมีความสำคัญด้านจิตใจของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศากร สุชะกาณี (2548, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนชลบุรี ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระนันท์ บรรจงภาค (2549, หน้า 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย คือ สวัสดิการผลประโยชน์เกื้อกูล และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงามปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ให้บริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบจัดการศึกษาแห่งชาติ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556) โดยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ในด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน มีการแต่งตั้งผู้ดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอส่งผลให้การงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ทำให้ครูมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศากร สุชะกาณี (2548, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระนันท์ บรรจงภาค (2549, หน้า 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ได้บริหารงานสอดคล้องนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่จะส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556) ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล และให้บริการทางการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน จึงทำให้ครูทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ทั้งที่มีสถานโสดหรือสมรส ต่างต้องปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผน ทำให้ครูปฏิบัติด้วยความเต็มใจ อีกทั้งได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหารเท่าเทียมกัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระนันท์ บรรจงภาค (2549, หน้า 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนก

ตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี บริหารงานตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบจัดการศึกษาแห่งชาติและพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556) ดังนั้นไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ต่างได้รับการดูแลจากผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดเหมือนกัน ทั้งในด้านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยกเว้นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ งานพิเศษบางอย่างต้องมอบหมายให้กับครูที่มีประสบการณ์มาก งานบางอย่างอาจมอบหมายให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นการทำงานของครู
2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม เพื่อลดความกดดันในการทำงาน
3. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู เพื่อให้ครูเกิดรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ
4. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้กับครู มีการกล่าวชื่นชมในที่ประชุมเมื่อครูทำงานสำเร็จ เพื่อให้ครูรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน เพื่อให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรหาข้อตกลงร่วมกันในการใช้มาตรการลงโทษตามกฎระเบียบ ควบคุมการทำงาน เพื่อให้ครูมีความเข้าใจและไม่คัดค้านในการใช้มาตรการลงโทษ
7. ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนที่จะนำผลการนิเทศ มาปรับปรุงพัฒนางานของครูอยู่เสมอ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำเป็นทีมมากกว่างานที่ทำคนเดียว เพื่อให้เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

9. ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ผู้บริหารควรกล่าวคำชื่นชม ยกย่อง หรือเกียรติบัตร เมื่อครูทำงานสำเร็จ เพื่อกระตุ้นในการทำงาน

10. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการนิเทศการปฏิบัติงานและรูปแบบการมอบหมายงานให้ครู เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ควรวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ที.เอส. บี. โปรดักส์.
- กั้ววาน ชำนาญ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระนันท์ บรรจงภาค. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา*. ใน *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2545). *วิกฤตคุณภาพคน: แนวทางในการแก้ไขและพัฒนา*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 40-47.
- นิตยา โคตรศรีเมือง. (2546). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิศากร สุขะกาศี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บงกชธร เพิกนิต. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิ่งอำเภอเนินกมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปองจิต สร้อยแสง. (2547). *แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาล ในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลัก ของมหาวิทยาลัยบูรพา ในเขตภาคตะวันออก*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกามาศ สมัครการ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระบุญจันทร์ ผาคำ. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาปริดี สีหาวัตร. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2547). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี. (2556). *คู่มือรับสมัครนักเรียน*. ชลบุรี: โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี.
- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2543). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมภพ แซ่โก. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี. (2525). *ทฤษฎีและหลักวิชาวิจัย: เน้นกรณีปัญหาและตัวอย่างสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ เทศน์สิงห์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- สุพัฒน์ จิรัตคามิน. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม โรงเรียนบ่อทอง 2*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สังคม โทบุรินทร์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย*. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2554). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2554 - 2556) ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2556). *การจัดการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chol.go.th>
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม วัชไชสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา การกิจการผลิตเอกสารและตำรา กลุ่มงานบริการการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Barnard, C. I. (1979). *Organization and management*. Massachusetts: Massachusetts University Press.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management of people at work*. New York: The McMillan.
- Bergeth, R. L. (1970). An experimental study of teacher morale in selected school districts of North Dakota. *Dissertation Abstracts International*, 31(12), 6293-A.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1968). *Personnel management* (2nd ed.). Ohio: South Western Publishing.
- 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.
- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.

- 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.
- Gilmer, B. V. (1967). *Industrial psychology* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Knootz, H. (1980). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kotler, E. L., & Armstrong, H. L. (2002). *Citizen evaluation and urban management: Services delivery in an era of protest*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, J. D. (1961). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh: Harvard University Press.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational to psychology in the classroom*. New York: Wiley.
- London, D. L., & Bitta, D. (1988). *Consumer behavior: Concept and applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Ray, D. S. (1987). A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public school system. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 24-A.
- Sanford, F. H., & Sman, L. W. (1980). *Psychology* (3rd ed.). Belmont: Brooks Cole
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personnel: The human problems of management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley and Sons Inc
- Vroom, V. H. (1970). Industrial social psychology. *Management and Motivation*, 11(12), 91-103.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth, England: Penguin.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., Snell, S. A., & Gerhart, B. (2001). Comparing line and HR executives' perceptions of HR effectiveness: Services, roles, and contributions. *Human resource management*, 40, 111-123.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
 - สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
 - สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว. 1314

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

11 มิถุนายน พ.ศ. 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย แทนทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55920661 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ตั้งกึ่งองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี ขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของนิตินี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุท ร ชำนาญ

(ดร.สมุท ร ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ว. 1315

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

11 มิถุนายน พ.ศ. 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย แทนทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55920661 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ดิอนันต์นาวิ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุท ชำนาญ

(ดร.สมุท ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว. 1316

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

11 มิถุนายน พ.ศ. 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย แทนทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 55920661 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุทร ชำนาญ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความต้องการข้อเท็จจริงเพื่อเป็นประโยชน์ทางการวิจัย การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และครบทุกข้อ
3. ในการตอบคำถามโปรดพิจารณารายการในแต่ละคำถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

นายฉัตรชัย แทนทอง
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

ท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพ

โสด

สมรส

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

5-10 ปี

ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1.	ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า					
2.	ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นการทำงาน					
3.	ท่านคาดหวังเสมอว่าผลสำเร็จของงานแสดงถึง ความรู้ความสามารถ ความพยายาม ความมุ่งมั่น ในการทำงานของท่าน					
4.	ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน					
5.	ความสำเร็จของงานทำให้คนอื่นเห็นคุณค่า ในการแก้ไขปัญหาหรือการป้องกันปัญหาอุปสรรค ที่จะเกิดขึ้นในตัวของท่าน					
	ด้านความรับผิดชอบ					
6.	ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
7.	ท่านใช้เวลา ทูมเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน อย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก					
8.	เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหา โดยไม่ละทิ้งงาน					
9.	ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน โดยไม่บกพร่อง จนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ					
10.	ท่านสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม					

ข้อที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.	ด้านลักษณะงาน ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย					
12.	ท่านรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานอยู่เสมอ ๆ					
13.	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ					
14.	ท่านเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ในการทำงานอย่างไม่รู้สึกรถึงความเหน็ดเหนื่อย					
15.	ท่านเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน					
16.	ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อ					
17.	เพื่อให้ได้รับการยอมรับท่านจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด					
18.	ท่านพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวท่าน					
19.	การยอมรับผลสำเร็จจากการทำงานจะช่วยให้คุณได้รับการยอมรับส่งเสริม สนับสนุนจากคนอื่น					
20.	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
21.	ด้านความเจริญก้าวหน้า ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ท่านได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
22.	ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า					

ข้อที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23.	ท่านมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างโอกาสสู่ความก้าวหน้า					
24.	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ในการทำงาน					
25.	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้า อยู่เสมอ					
26.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดแผนงานเป้าหมายและ ระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อควบคุมการทำงาน					
27.	ท่านเห็นด้วยกับการใช้มาตรการลงโทษตาม กฎระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน					
28.	ท่านคิดว่านโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน					
29.	การใช้วิธีบังคับ ช่มชู้ หรือลงโทษหากละเลยต่อ หน้าที่เป็นวิธีกระตุ้นการทำงานที่ใช้ได้ผลกับท่าน					
30.	ท่านคิดว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิธีการ ที่เหมาะสมหากงานไม่ประสบผลสำเร็จ					
31.	ด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแล การอบรมให้ความรู้ การนิเทศ การกำกับติดตาม จะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
32.	ท่านให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ในงาน					
33.	การสอนงานขณะที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ต่อท่าน					
34.	การจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม จะช่วยกระตุ้น การทำงานของท่าน					

ข้อที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35.	ท่านให้ความสนใจที่จะนำผลการนิเทศ มาปรับปรุง พัฒนางานอยู่เสมอ					
36.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ท่านให้ความสนใจงานที่ทำเป็นทีมมากกว่างาน ที่ทำคนเดียว					
37.	สัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวส่งเสริม สนับสนุนที่ช่วยในการทำงาน					
38.	เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการทำงาน ท่านจะหลีกเลี่ยง ข้อโต้แย้งที่ทำให้คนอื่นไม่สบายใจ					
39.	ท่านเอาใจใส่ดูแลงานที่ทำร่วมกับคนอื่นเป็นอย่างดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี					
40.	ท่านคิดเสมอว่าความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดความร่วมมือ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ					
41.	ด้านเงินเดือน สิ่งตอบแทน เงิน หรือสิ่งของ ที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นในการทำงานของท่าน					
42.	ท่านต้องการได้รับคำชื่นชม ยกย่อง หรือเกียรติบัตร เพื่อกระตุ้นในการทำงาน					
43.	การได้รับพิจารณาความชอบอย่างเป็นทางการ จะทำให้ ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท					
44.	การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านอยากจะทำงาน					
45.	การทำงานเพื่อให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความปรารถนาของท่าน					

ข้อที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
46.	ด้านสภาพการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของท่าน					
47.	การทำงานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงาน ของท่าน					
48.	สวัสดิการผลประโยชน์เกื้อกูล และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของท่าน					
49.	การดูแล บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ช่วยให้งาน มีประสิทธิภาพ					
50.	บรรยากาศที่ดีในขณะที่ทำงานช่วยกระตุ้นการทำงาน ของท่าน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.73	26.	0.61
2.	0.64	27.	0.47
3.	0.47	28.	0.41
4.	0.68	29.	0.47
5.	0.60	30.	0.47
6.	0.57	31.	0.62
7.	0.54	32.	0.71
8.	0.56	33.	0.63
9.	0.31	34.	0.50
10.	0.72	35.	0.51
11.	0.67	36.	0.50
12.	0.42	37.	0.38
13.	0.64	38.	0.65
14.	0.56	39.	0.24
15.	0.79	40.	0.49
16.	0.74	41.	0.61
17.	0.71	42.	0.24
18.	0.29	43.	0.68
19.	0.65	44.	0.30
20.	0.48	45.	0.53
21.	0.67	46.	0.59
22.	0.65	47.	0.79
23.	0.47	48.	0.62
24.	0.57	49.	0.80
25.	0.75	50.	0.59

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด = .96