

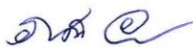
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

มธุรส แผ่นทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ มธุรส แผ่นทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี)



.....กรรมการ  
(ดร.สถาพร พฤษพิบูล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ตลอดจนครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท รุ่น IT11 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ให้กำลังใจและคำแนะนำที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณนางยุวดี ประทุม และนางสาววิไลพร คงอินทร์ ที่สละเวลาช่วยอ่านงานวิจัย แนะนำขั้นตอนการทำงานรวมถึงให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดาและน้ำชาย นางกอนาง ประจันนวล และนายประเสริฐ ประจันนวล ที่สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษามาโดยตลอด จนประสบความสำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่าและได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้ จนประสบความสำเร็จด้วยดี

มธุรส แผ่นทอง

56990044: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว/ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

มจรุส แผ่นทอง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS IN KAOKHIAO CLUSTER UNDER THE CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE

ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นารี, กศ.ด. 101 หน้า.

ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28-0.86 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56990044: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.  
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION OF TEACHERS/ SCHOOLS IN KAOKHIAO CLUSTER/  
THE CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

MATUROD PHAENTONG: JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS IN  
KAOKHIAO CLUSTER UNDER THE CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 101 P. 2018.

The purposes of research were to study and to compare the level of job motivation of teachers in schools in Kaokhiao cluster under the Chaiyaphum provincial administrative organization as classified by sex, teaching experience and educational background. The sample was 132 teachers in schools in Kaokhiao cluster under the Chaiyaphum provincial administrative organization. The research instrument employed for the data collection was a set of 5 point-rating-scale questionnaire. The item discrimination power was 0.28-0.86 and the coefficient reliability was .89. The statistics in the study were Mean, Standard Deviation, *t*-test and Scheffe's test.

The finding of the study as follow:

1. Job motivation of teachers in schools in Kaokhiao cluster under the chaiyaphum provincial administrative organization, in overall and each aspect, was rated at a high level.

2. This study reports no statistically significant difference toward the overall job motivation of teachers who were different in gender teaching experience and education background. However, it was found that teachers rated their job motivation different (*p-value* = 0.05) for this job achievement.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารและการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ.....	9
แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg.....	28
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ค.....	99
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	101

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	41
2 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา.....	46
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ก้ำจุน โดยรวมและรายด้าน.....	47
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะ งานที่ทำ.....	48
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	49
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ.....	49
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	50
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า.....	51
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยก้ำจุน ด้านเงินเดือน.....	52
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยก้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	53



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	54
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	54
12	55
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน.....	55
13	56
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	56
14	57
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ.....	57
15	58
เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ.....	58
16	58
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	58
17	60
เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	60
18	60
คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	60
19	61
เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	61

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีจัยคำจุน จำแนกตามเพศ..... 62
21	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีจัยคำจุน จำแนกตามเพศ..... 63
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีจัยคำจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 63
23	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีจัยคำจุน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน..... 64
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีจัยคำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 65
25	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีจัยคำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 66
26	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ..... 100

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 2)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ซึ่งต้องกำหนดแนวทาง ในการบริหารจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการ จากเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะในมาตรา 39 ได้กำหนดความสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพ และมาตรา 41 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 103-104)

สถานศึกษาย่อมประกอบไปด้วยแต่ละบุคคล และแต่ละบุคคลรวมกันเป็นกลุ่ม ในแต่ละบุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของสถาบัน ความเป็นแต่ละบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล พบว่าบางคนทุ่มเทการทำงาน แล้วบางคนทำงานล่วงเวลา หรือบางคนหลีกเลี่ยงการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ

เหล่านี้เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับปัญหา โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อให้ครูทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย องค์กรประกอบหลาย ๆ อย่างของครู เช่น ความรู้ ความสามารถ จะทำอะไรให้ครูแสดงออกมาให้ได้ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้แรงจูงใจ อย่างเข้าใจและชาญฉลาดของผู้ นำทางการศึกษาเป็นสำคัญ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 294)

การบริหารองค์การทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ จากบุคลากรทุกคนในองค์การ ซึ่งผู้บริหารองค์การจะต้องมีการบริหารและการจัดการที่ดีทุกด้าน เพื่อที่จะทำให้องค์การได้รับการพัฒนาจนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทั้งนี้ผู้บริหารองค์การจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอันเป็นแบบอย่างที่ดี และน่าเชื่อถือ เพราะว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว จะสามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สูงยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การจนประสบความสำเร็จ Stogdill (1974, p. 13 อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2552, หน้า 1)

การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู นอกจากการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ รองรับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและการดูแลระบบสวัสดิการเพื่อลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูแล้ว การสร้างแรงจูงใจให้กับครูยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ดังที่ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553) สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจต่ำ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือ ศักยภาพในตัวครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติ และแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษา ดำเนินการบริหาร จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีขอบเขต ความรับผิดชอบครอบคลุมในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้รับนโยบายการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มี 8 นโยบาย ที่เร่งรัดดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและสถานประกอบการที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว จากนโยบายที่ 2 ที่จะต้องปฏิบัติเป็นนโยบายปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งประเมินวิทยฐานะครูให้ เชื่อมโยงกับสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณและระบบสวัสดิการและลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครู ให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) มีโรงเรียนรับผิดชอบ จำนวน 8 โรงเรียน มีครู 201 คน ครูมีการสอนมากและยังต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอน เช่น รับผิดชอบงานการเงินและโครงการต่าง ๆ ประกอบกับ โรงเรียนขาดแคลนครู ทำให้ต้องมีภาระงานมากขึ้น ทำให้ครูขอย้ายโรงเรียน รวมทั้งสวัสดิการช่วยเหลือมีน้อย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2559)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร “ครู” ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น และตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน และรวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตของครูที่ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

### คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด

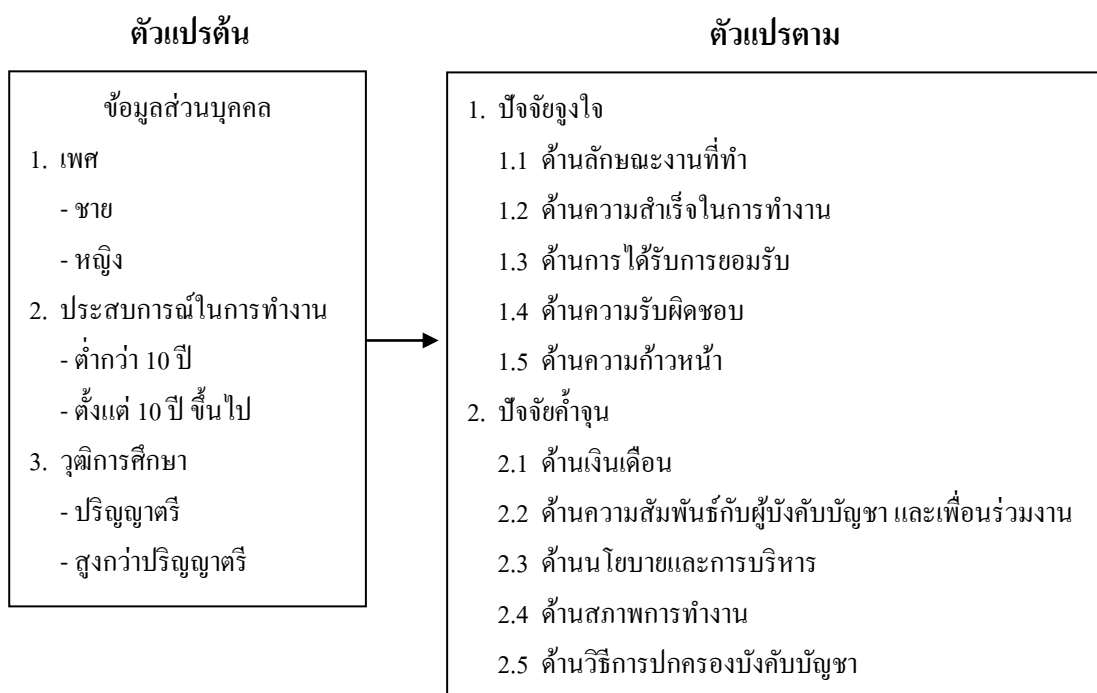
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Synderman (1959, pp. 113-115) มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนมี 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยศึกษาและเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. สามารถใช้เป็นประโยชน์ แนวทางในการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959, pp. 113-115) ซึ่งมี 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูน ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 201 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 132 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
  - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู ซึ่งจำแนกเป็น
    - 3.1.1 เพศ
      - 3.1.1.1 ชาย
      - 3.1.1.2 หญิง
    - 3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน
      - 3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
      - 3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป



### 3.1.3 วุฒิการศึกษา

#### 3.1.3.1 ปริญญาตรี

#### 3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มี 2 ปัจจัย

#### 3.2.1 ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน

##### 3.2.1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ

##### 3.2.1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

##### 3.2.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ

##### 3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

##### 3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้า

#### 3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน

##### 3.2.2.1 ด้านเงินเดือน

##### 3.2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

##### 3.2.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

##### 3.2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน

##### 3.2.2.5 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่  
เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งใด ๆ ที่เป็น  
แรงผลักดันหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์  
ตามเป้าหมาย มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน คือ

1.1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า

1.1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง บุคคลนั้น ๆ สามารถทำงาน  
ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์และภาคภูมิใจ

1.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่ป้องกันให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน

1.2.1 ด้านเงินเดือน หมายถึง หมายถึง เงินตอบแทนรายเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในการทำงาน

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร

1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.5 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่มีความยุติธรรม รวมถึงการให้คำแนะนำต่าง ๆ

2. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่แสดงของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ช่วง

3.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จนถึงปัจจุบันรวมระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จนถึงปัจจุบันรวมระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ

- 4.1 ปรินญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียน  
กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่มีวุฒิการศึกษาปรินญาตรี
- 4.2 สูงกว่าปรินญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียน  
กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปรินญาตรี
5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ
6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษากลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
7. กลุ่มเขาเขียว หมายถึง สถานศึกษาที่จัดกลุ่มเพื่อการบริหารคุณภาพทางการศึกษา  
ของขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 8 โรงเรียน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

1. การบริหารและการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดการบริหารการศึกษา โดยรับโอนย้ายโรงเรียนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตภายในจังหวัดชัยภูมิ ผลการรับโอนย้ายมีโรงเรียนเข้ารับการย้ายในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน โดยแบ่งตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดชัยภูมิ คือ อำเภอเมืองชัยภูมิ ประกอบด้วย 3 โรงเรียน อำเภอภูเขียว ประกอบด้วย 3 โรงเรียน อำเภอเกษตรสมบูรณ์ ประกอบด้วย 5 โรงเรียน อำเภอแก้งคร้อ ประกอบด้วย 4 โรงเรียน อำเภอจัตุรัส ประกอบด้วย 2 โรงเรียน อำเภอบำเหน็จณรงค์ ประกอบด้วย 1 โรงเรียน อำเภอกอนสาร ประกอบด้วย 1 โรงเรียน อำเภอบ้านแท่น ประกอบด้วย 1 โรงเรียน อำเภอบ้านเขว้า ประกอบด้วย 2 โรงเรียน อำเภอเทพสถิต ประกอบด้วย 2 โรงเรียน อำเภอเนินสง่า ประกอบด้วย 2 โรงเรียน และโรงเรียนเหล่านี้มีขนาดไม่แตกต่างกันมากนัก พร้อมทั้งมีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีจำนวนนักเรียนมีประมาณ 13,020 คน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จัดการบริหารการศึกษาตาม

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545-2559 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2551, หน้า 2-6)

### วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

### ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียน มีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย
3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและหรือส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน เป็นการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชนแก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย
5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบตามหลักสูตร อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนดและ ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งด้าน ร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของกีฬานันทนาการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

#### **แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545-2559**

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งรัดจัดการศึกษา ให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน

องค์เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิ และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและการจัดการทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชน ประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายด้านหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน ในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ บริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลาย เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือให้มีการประกอบอาชีพอิสระ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุน และการจัดการนำวิทยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสม ตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ บำรุงรักษา ส่งเสริมอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจ ในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ เมืองน่าอยู่ อู่พลังงาน ดินแดนแห่งการท่องเที่ยว กีฬาเด่น เน้นการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจากวิสัยทัศน์การพัฒนาได้มุ่งเน้นด้านการศึกษาด้วย โดยมีโรงเรียนถ่ายโอนมาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 26 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกโรงเรียน มีการบริหารงานโดยใช้ระเบียบบริหารงานเหมือนกับ โรงเรียนในสังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการทุกประการ

## แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและกำหนดทิศทางและพฤติกรรมนั้นด้วย การที่บุคลากรในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายความหมาย ดังนี้



ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง (Goal) และดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการ ของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของชุมชน ลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ชูชาติ โชติเสน (2551, หน้า 18) กล่าวว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2553, หน้า 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงอาศัย พฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งที่ใช้อ้างอิง

อัครราชัก เครือสุวรรณ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทาง ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 153) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง ที่กำหนด ในแง่ของการทำงานแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์ทำกิจกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจกรรมนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมี เจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจกรรมนั้นอย่างแท้จริง

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2554, หน้า 44) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังแรงภายในของบุคคล ที่ทำให้คนเราเกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดหมาย ส่วนการจูงใจ คือ กระบวนการชักจูงเร้าใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล และทำให้อยากทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาโดยที่ ตัวเองอยากทำตามของตัวเองปรารถนา หรือทำพฤติกรรมตามที่ถูกจูงใจคนอื่นอยากให้ทำก็ได้ ดังนั้น การจูงใจจึงมี 2 ชนิด การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) กับ การจูงใจภายนอก ที่เรียกว่า Extrinsic motivation การจูงใจภายในบางที่เรียกว่า Self-motivation

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลที่ถูกกระตุ้น ด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้เกิด ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ มีทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ สนับสนุนและพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

จิราภา เต็งไตรรัตน์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสูเป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ฉัชปภา เรืองศรี (2556, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา มีความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่งและการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดความตื่นตัว อีกครั้งการทำให้เกิดการคาดหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น

เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งแสดงออกมาโดยให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มา ซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงเพื่อตอบสนองสิ่งที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคลบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลัง อิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน ควบคุมให้มีความมานะพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในบุคคล เมื่อได้รับแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะสนองต่อความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

รัตนารักษ์ จิตรแจ้ง (2557, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้

จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคลบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังอิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุนหรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่มมีความพยายาม

ทิวพร ป້องปาน (2557, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการให้สามารถตัดสินใจทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

Sdorow (1990, p. 324 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นและถูกกำหนดโดยสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สิ่งเร้าชักจูง

Schiffman and Kanuk (1991, p. 69 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549) แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Locke (1992, p. 103) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีผลจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกริดอิด หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

Woolfolk (1995, p. 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ Greenberg and Baron (1997, p. 142) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนเองรักและเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ในการทำงานองค์กรต่างก็ตั้งความมุ่งหวังต่อการทำงานของบุคคล ในขณะที่เดียวกันบุคคลต่างก็ตั้งความมุ่งหวังว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจและมีการให้สิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านั้นย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานทั้งสิ้น

Daft (2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 88) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้า แสดงพฤติกรรมที่สามารถทำให้ตนเอง ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น อันจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

Hoy and Miskel (2013, p. 135) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drive) ความต้องการ (Need) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งผลักดันหรือกระตุ้นให้แสดง ออกมาให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการหรือการกระทำตาม ทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ

### ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ

ทองใบ สุธาจารี (2543, หน้า 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจว่า เนื่องจากมนุษย์มีพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยาก เพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น ทำให้มีความภาคภูมิใจในหน้า ที่การงาน เกิดความร่วมมือในการทำงาน รู้จักหน้าที่ ช่วยเหลือกันสร้างสรรค์สังคม และสนใจพอใจ ที่ทำงาน

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ

อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรง ทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

จิตติภา ขาวอ่อน (2555, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากร ในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกัน ก็สามารถทำให้บุคลากรมีการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีแรงจูงใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด แรงจูงใจ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

สูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้ดีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจะสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอดสาหัส วิริยะ ในการทำงานไปอียาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่ได้รับการจูงใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไประดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์การ และย่อมผันแปรควบคู่ไปกับแรงจูงใจในงานที่ทำด้วย

Vroom (1970 อ้างถึงใน ลัทขมณี จำแทนทะรัง, 2556, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจ เพื่อที่จะโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

Lindgren (1976) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะต้องมีความทะเยอทะยานมีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ในการบริหารงาน ให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญกำลังใจ มีความสามัคคีมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นกุศโลบายที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชา และเมื่อครุมีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นการกระตุ้นให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้นมีความสนใจอยากจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อที่ตนจะได้มาซึ่งสิ่งตอบแทนต่าง ๆ

ทั้งด้านการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งในทางตรงกันข้าม เมื่อไม่มีความพึงพอใจ หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นมักจะทำงานแค่ให้ผ่านพ้นไปเท่านั้นเอง

### ประเภทของการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลง ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 136) ได้แบ่งประเภทของการสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ โดยใช้วิธีเด็ดขาด (Absolute motivation) มุ่งบังคับบุคคล คือ ผู้ขายแรงงานเป็นเสมือนวัตถุ ต้องใช้ให้คุ้มจึงต้องควบคุมเข้มงวดกวดขันและลงโทษ เป็นเครื่องจูงใจสำคัญตามวิธีการนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Flexible motivation) เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ใช้ศิลปะ เทคนิค โดยการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานมีการสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เป็นขวัญ กำลังใจอันจะเกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

3. การดำเนินการแบบต่อรอง (Negotiation motivation) เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยองค์กรอาจกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ถ้าสามารถปฏิบัติได้ก็จะลดการควบคุมลง

4. การดำเนินการ โดยการแข่งขัน (Competitive motivation) เป็นการสร้างแรงจูงใจด้วยการวัดผลได้และแจ้งวิธีการวัดผลและรางวัลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Self-motivation) มุ่งสร้างความพึงพอใจต่อพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 112-118) กล่าวว่า ใจว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

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

### 1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดมากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งแต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ผ้าโพกปฏิบัติ มีทศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

### 2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

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

Beach (1965) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวกและการจูงใจในแง่ลบ

1. การจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่าการจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety reducing motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot approach) การจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นครุ การลงโทษการติเตียนพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจต่างก็มีความสัมพันธ์กัน จนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ บางครั้งก็มีผู้กล่าวว่าเป็นทฤษฎีเดียวกันเพราะทั้งความต้องการและแรงจูงใจต่างก็เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา ทฤษฎีทั้งสองนี้พัฒนาการมาเป็นลำดับ ความความคิดและความเชื่อพื้นฐานของผู้ศึกษาค้นคว้าแต่ละยุคแต่ละสมัย และเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของแต่ละยุคด้วย ทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาในระยะแรกก็มักจะมีเชื่อในทางปรัชญาหรือเป็นนามธรรม ส่วนในระยะหลังก็มีลักษณะเป็นรูปประธรรมและเป็นศาสตร์มากขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสร้างแรงจูงใจภายใน และการสร้างแรงจูงใจภายนอก การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นศิลปะที่ผู้บริหารต้องเลือกใช้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งทางกายและทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ต้องพิจารณาให้เหมาะสม ระหว่างสิ่งจูงใจกับงาน เป็นกรณีไป และต้องคำนึงถึงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นด้วย

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของ Maslow (Maslow's general theory of human and motivation)

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human and motivation) โดยอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy and needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าว มีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (Maslow, 1954, pp. 80-106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง



4.1 ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

4.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

4.3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

4.5 ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

#### **ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom expectancy theory)**

Vroom (1964) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 แม้คำอธิบายในทฤษฎีของ Vroom อาจจะไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่า เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมาก ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ คือ ความคิดของบุคคล นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษา เรื่อง การตั้งเป้าหมาย แต่สำหรับ Vroom จะเน้นศึกษา เรื่อง ความคาดหวัง ซึ่งมี 2 เรื่องด้วยกัน คือ เรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับคำยกย่อง ในที่นี้เงินและคำยกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้น คือ แรงจูงใจ ซึ่งกำหนดทิศทางของการกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยม

ของตน คือ คาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่า Vroom เน้นที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือ ความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนคติของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวถึงความคาดหวัง ซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ นับว่าเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอีกมาก ตัวอย่างการศึกษาที่น่าสนใจ เช่น Cummings (1976 อ้างถึงใน ผ่องพิศ รักษาธรรม, 2553) ได้นำวิธีการของเขาไปศึกษาการทำงานของคนงานคุมเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักร พบว่า การที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอก ก็คือ รางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่ม ส่วนแรงจูงใจภายใน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ และในปีเดียวกัน นักวิจัยชื่อ Lawler and Porter ได้นำวิธีการของ Vroom ไปศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์กร ได้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานเพิ่มเติมจากที่ Vroom ได้ทำการศึกษาไว้ โดย Vroom ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัว คือ ความพยายามกับความสามารถที่เมื่อผนวกกันเข้าก็ทำให้งานสำเร็จ แต่ Lawler and Porter ได้พบจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานทำงานสำเร็จ ประกอบด้วย ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้บทบาท คือ การที่บุคคลรับรู้บทบาท ซึ่งได้แก่ การเข้าใจงานในหน้าที่ของตน จะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ นอกจากนั้น ลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ ยังเสนอแนะไว้ในการศึกษาของเขาว่า ในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นไปโดยสัมพันธ์ สอดคล้องกับความพยายามที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนลงแรงในงานนั้น ๆ

จากแนวคิดในทฤษฎีของ Vroom สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจาก Vroom ก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือ การสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้น ๆ

#### **ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y)**

McGregor (1960) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

## 1. ทฤษฎี X

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ ก็พยายามหลีกเลี่ยง เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่า ถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้นำสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่า พื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบ เป็นส่วนใหญ่

## 2. ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อน หรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้ง บางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก

การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและ บังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ในสมัยโบราณ มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน แต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวม มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อ การยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจาก

อิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง บุคคลในองค์กรแต่ละคนมักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่า มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบสังคม ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงานและ ควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิด ต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสแสดง ความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส มากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศ ให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดง ความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึก ผูกพันกับองค์กร

#### **ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's need achievement theory)**

ทฤษฎี เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961) ซึ่งเน้นอธิบายการจูงใจ ของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจาก การกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการ ทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่น ให้สำเร็จต่อไป ซึ่งจากที่กล่าวนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานในองค์กรนั้น ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ว่าจะเป็พนักงานระดับใด มักจะก้าวหน้าได้รวดเร็ว ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีจากการศึกษา ค้นคว้าของแมคคลีแลนด ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกล่าวถึงกันโดยทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัย McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้ คือ มีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกี่ยงงาน และเมื่อเผชิญ อุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์กรที่มีพนักงานลักษณะนี้มักเป็น พนักงานที่ทำงานคนเดียว หรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงานเขามักเลือกผู้มีความสามารถ ไม่เลือกโดย คำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน ไม่เล่นพวก มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้ มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้และพอใจกับการทำงาน ทำทหายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้น

ให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน พนักงานลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดของคนอื่นมาก เขาอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไร หรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของเขา และอยากรู้ว่าสิ่งที่เขาทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบทำให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไปด้วยคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 3 ประการดังกล่าว เมื่อ McClelland ทำการศึกษา

พนักงานในองค์กรที่มีลักษณะที่ว่านั้นว่าพนักงานเหล่านี้เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว เขาต้องการผลตอบแทนอย่างไร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานไม่ต้องการแรงจูงใจอื่นใดอีก เพราะเขามีของเขายู่แล้ว แต่สิ่งที่ต้องการให้องค์กรจัดกระทำ คือ สภาพการทำงานที่เหมาะสมที่เอื้อให้เขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาของ McClelland ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจในเรื่องความต้องการของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการงานที่มีลักษณะ 3 ประการด้วยกัน ดังนี้

ประการที่ 1 พนักงานต้องการที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเป็นส่วนเฉพาะของเขา เขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

ประการที่ 2 พนักงานต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายเกินไป หรือยากเกินไป กว่าความสามารถของเขา เขาเห็นว่า ถ้าง่ายเกินไปก็ประสบความสำเร็จระดับต่ำ ถ้ายากเกินไป ก็อาจทำไม่สำเร็จ

ประการที่ 3 พนักงานต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องของการได้รับทราบผลงานและความก้าวหน้าของเขา คือ ต้องการให้มีการสนับสนุนงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปได้ตลอด ต้องการการยอมรับในระดับที่พอดีในภาพรวมของผลงาน และโดยต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้เขาได้มีโอกาสแสดงผลงานได้เรื่อย ๆ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและพิสูจน์ตนเอง

จากการศึกษาของ McClelland ดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงาน ช่วยให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งของอาจไม่สามารถดึงดูดใจเขาได้พอ สิ่งที่เขาต้องการ คือ ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้เขาได้รับความสำเร็จ

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)**

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence relatedness-growth theory) ของ Alderfer (1972) เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการอะไรหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการเพื่อการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้ที่มั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี ERG นี้มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก อุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีแนวโน้มสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer นั้นเน้นให้เกิดความพอใจตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยไม่ต้องคำนึงว่าความต้องการใดจะมาก่อนหรือหลังหรืออาจจะเกิดพร้อมกันก็ได้ ความต้องการมีชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโต สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในเวลาใดก็ได้เช่นกัน

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg

Herzberg et al. (1959) ได้ศึกษาค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกัน มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ด้านความสำเร็จ (Achievement) ด้านการยอมรับ (Recognition) ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวข้อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นที่พอใจสำหรับการสร้างแรงจูงใจ มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

Herzberg et al. (1959) กล่าวไว้ว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ (Herzberg et al., 1959) และ ชนิดาภา เฟ็งพันธ์ (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานประจำและงานพิเศษ ได้บรรลุวัตถุประสงค์จนเป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง บุคคลนั้น ๆ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์และภาคภูมิใจ

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย (Herzberg et al., 1959) และ ศิวะพร ป็องปาน (2557, หน้า 8 อ้างถึงใน ชินภัทร ภูมิรัตน, 2551) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับไว้ว่า การที่ได้รับการยอมรับอาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เพื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง งานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ (Herzberg et al., 1959) และ รัตนาภรณ์ จิตรแจ้ง (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ทำไว้ว่า ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า



4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (Herzberg et al., 1959) และ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม (Herzberg et al., 1959) และ ธนากร ชันชพัทธ์ (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร รวมถึงได้รับการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

#### **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)**

Herzberg et al. (1959) ได้ให้ความหมายของปัจจัยสุขอนามัย หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนว่าหมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานและเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร (Herzberg et al., 1959) และ Davis (1983 อ้างถึงใน โกมล บัวพรหม, 2553) ได้กล่าวว่า หากผลตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรมก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น ซึ่งผลตอบแทนจากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ ย่อมทำให้เขาเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง เงินตอบแทนรายเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเป็นธรรม และเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisor and interpersonal) หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี (Herzberg et al., 1959) และ ชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ดี

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม (Herzberg et al., 1959) และ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของนโยบายการบริหารงานไว้ว่า การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เข้าดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ

4. สภาพการทำงาน (Situation) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน (Herzberg et al., 1959) และ ชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ว่า บรรยากาศและสิ่งแวดลอมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ ห้องทำงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสำนักงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดลอมอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง (Herzberg et al., 1959) และ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของวิธีการ

ปกครองบังคับบัญชาไว้ว่า ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่มีความยุติธรรม รวมถึงการให้คำแนะนำต่าง ๆ

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

#### เพศ

เพศ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยครูเพศชายมีลักษณะความคิดกว้าง ๆ เป็นภาพรวม ส่วนครูเพศหญิง มีลักษณะเป็นคนละเอียดอ่อน ซึ่งมีความแตกต่างกันสอดคล้องกับ บุญเลิศ สัสสี (2553, หน้า 57 อ้างถึงใน จีรวรรณ ศิริบุญ, 2554) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ชนิดาภา เฟิงพันธ์ (2557, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ สมัครการ (2554, หน้า 74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

### ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มปฏิบัติงานจนถึงการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน ยิ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานเท่าใดประสบการณ์ความชำนาญ ตลอดจนความสามารถ ก็จะมีมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วยในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดผลต่อหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ สุชาติ คำพะไมย (2557, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวน ปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยจำนวนและความหลากหลายของตำแหน่ง เพื่อจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การศึกษาอบรมความเคยผ่านงาน เคยผ่าน ต่อเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ประสบการณ์จึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาการใช้คนหรือ บรรจุคนให้เหมาะสมกับงานและเครื่องช่วยบ่าบัก สอดคล้องกับ รมลวรรณ นาวาเจริญ (2556, หน้า 34) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวคิด ของครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้มีประสบการณ์ การปฏิบัติงาน 1-5 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านความให้ความร่วมมือช่วยเหลือสร้างการ โนมน้าวจิตใจ ด้านการประสานงานระหว่างการทำงานเข้าสังคมได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับสูง และผลการเปรียบเทียบ พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานของคน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานเท่าใด ประสบการณ์ความชำนาญเรื่องนั้น ๆ ตลอดจน ความสามารถก็จะยิ่งมีมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วยในการดำเนินงาน ให้สำเร็จลุล่วงเกิดผลต่อหน่วยงานมากขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

### วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจาก การศึกษาวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติธญา อ่อนคล้าย (2555, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และด้านความต้องการสัมพันธ์ และสร้างความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นัทพงษ์ คัดอุยาวัตร (2553, หน้า 48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอรัฐประเท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 พบว่า การจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ บุญบา รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

นิศากร สุชะกาสี (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้สึกประทับใจในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสงี่ยม จันทร์พลี (2548) ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านกายภาพ และด้านความสำเร็จในชีวิต และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นด้วยว่าด้านกายภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอนและผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการแทน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ด้านการได้รับความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง ด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับสาม ด้านความก้าวหน้าเป็นอันดับสี่ และด้านการยอมรับนับถือเป็นอันดับห้า

บุษบา รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนกึ่งอาณานิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกึ่งอาณานิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี

เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และผลการเปรียบเทียบ พบว่า การตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อักษรภักดิ์ เครือสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

จินตนา เปี่ยมลาก (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำเนินชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานประเภทโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์ ( 2555) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 พบว่า มีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูทุกคนร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลให้ความสัมพันธ์ ใกล้ชิด ทำให้เกิดความอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่งผลให้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธมลวรรณ นาวาเจริญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่าย การศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกโดยเพศและ การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประเภทการ ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิสารัตน์ ฤทธิแสนตอ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 การจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 มาตรา 58(2) กำหนดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันอื่น ๆ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและบริหารงาน สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตร เพราะกระบวนการเรียนรู้การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การปฏิรูปครูและบุคลากร ทางการศึกษาการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา อุ้ทำห้องการจัดระบบการศึกษาในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนจากสาเหตุดังกล่าว ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Burr (1981) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย พลอริดา วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg กับทัศนคติของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของ Herzberg กับตำแหน่งผู้บริหารจังหวัดเปรียบเทียบความพึงพอใจรายงานระหว่างผู้บริหารในสถาบันของ ประเทศผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่ง พึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนมากกว่า เรียงลำดับความพึงพอใจ ได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา



ต่างประเทศแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในวิทยาลัยชุมชนและภายในมหาวิทยาลัย

Daly et al. (1986, p. 96A) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจูงใจของอาจารย์พยาบาลและผลงานกับลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงานและตัวแปรด้านจิตสังคม พบว่า 1) ลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่ทำนายได้ดีที่สุด 2) ความพึงพอใจเป็นตัวแปรในการทำนายในการจูงใจและเพิ่มผลงาน 3) อายุการทำงานยิ่งมากขึ้นแรงจูงใจในการทำงานจะยิ่งลดลง

Murray (1988, p. 213) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ และพนักงานฝ่ายอื่น ๆ ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยของนอร์ทแคโรไลนา (North Carolina) พบว่า บรรณารักษ์ของห้องสมุดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายอื่น ๆ แต่มี 2 เรื่องที่ไม่เป็นที่พอใจอย่างมากของพนักงานทั้งสองฝ่าย คือ รายได้และโอกาสก้าวหน้าในระบบบุคลากรของรัฐบาลและมีสิ่งที่ยังสองฝ่ายพึงพอใจในการทำงานเหมือนกัน คือ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในส่วนที่ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกันนี้เป็นการสร้างรากฐานบนความพยายามที่จะเชื่อมประสานรอยร้าวของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก เช่น ลักษณะการทำงานที่มีความพึงพอใจปฏิบัติทั้งสองฝ่ายนั้น พนักงานทั้งสองฝ่ายจะยอมรับและตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในด้านการจัดการ เมื่อพนักงานไม่มีงานที่จะต้องปฏิบัติ เขาก็สามารถขอย้ายตัวเองไปปฏิบัติในตำแหน่งที่พนักงานนั้นมีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในงานให้แก่พนักงานอย่างมาก

Eskildsen and Dahlgaaed (2004) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มประเทศยุโรปเหนือ เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายใน (Intrinsic work motivation) จำแนกตามคุณลักษณะของพนักงาน โดยการสำรวจความเห็นพนักงาน 9,623 คน ในกลุ่มประเทศยุโรปเหนือ พบว่า พนักงานชาวเดนมาร์กมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับพนักงานชาวนอร์เวย์ สวีเดน และฟินแลนด์ นอกจากนี้ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่ภูมิลาเนา อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ทราบระดับแรงจูงใจของครูมัธยม 2) ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจเพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถดำเนินการเพื่อระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้ ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ไม่ได้อยู่ในระดับสูงมาก และระดับแรงจูงใจของบุคลากร ได้รับผลกระทบจากปัจจัยลักษณะงาน บางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำ และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูใน โรงเรียนมัธยม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศทั้งหมด ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อิสระในการทำงาน และคุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจากแนวคิดของ Herzberg เข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือ การสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้น ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารายละเอียดเหมาะสมกับสภาพปัญหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 201 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 132 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู (คน)
ขนาดเล็ก	107	70
ขนาดกลาง	94	62
รวม	201	132

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ระดับเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ Best and Kahn (1993, p. 247) มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยกำหนดระดับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ดังนี้

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

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมด มาร่างแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษาเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิมีดังต่อไปนี้

- |  |  |
|--|--|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษญ์<br>สมพงษ์ธรรม | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชธานี  |
| 3.2 นายสันติ ถาวรพรหม                              | ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน<br>เพชรวิทยาคาร สังกัดองค์การบริหาร<br>ส่วนจังหวัดชัยภูมิ |
| 3.3 นายสุริยะ ป้องขัน                              | ศึกษานิเทศก์ องค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>ชัยภูมิ                                       |

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.28-0.86

2. นำแบบสอบถามทุกตอนมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ฉบับเท่ากับ 0.89

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงประธานกลุ่ม โรงเรียนเขาเจ็ว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองแต่ละชุดอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้ โดยกำหนดระดับความมากน้อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 23-24)

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

3. นำคะแนนที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ *t*-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 2 กลุ่ม และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ *LSD* (Least significant difference test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$t$	แทน	การแจกแจงแบบที ( $t$ -distribution)
$F$	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ ( $F$ -distribution)
$p$	แทน	ค่าความเป็นไปได้ (Probability)
$SS$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
$df$	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน  
และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

รายละเอียดในแต่ละส่วนนำเสนอเป็นตอน ๆ ตามบริบทของข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์  
สำหรับตารางประกอบการนำเสนอแนบต่อเนื่อง ดังนี้



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแสดงในหัวข้อและตาราง ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	N = 132	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	54	40.90
1.2 หญิง	78	59.10
รวม	132	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	92	69.70
2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	40	30.30
รวม	132	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	112	84.80
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	20	15.20
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 ครูเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย  
ก้ำจูน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.32	0.64	มาก	1
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.27	0.94	มาก	2
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.05	0.63	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.85	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.91	0.83	มาก	5
รวม	4.13	0.78	มาก	
<b>ปัจจัยก้ำจูน</b>				
1. ด้านเงินเดือน	4.36	0.69	มาก	2
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.72	มาก	3
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.48	0.61	มาก	1
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.10	0.84	มาก	4
5. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.10	0.59	มาก	5
รวม	4.24	0.69	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจูน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับ  
การยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ	4.03	0.79	มาก	3
2. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	4.67	0.49	มาก	1
3. ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว	4.27	0.63	มาก	2
รวม	4.32	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.48	0.84	มาก	1
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี	4.40	1.00	มาก	2
3. ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง	3.92	0.97	มาก	3
รวม	4.27	0.94	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี และครูพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเองตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ  
ด้านการได้รับการยอมรับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.08	0.87	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน	3.83	0.40	มาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	$n = 132$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
3. ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	4.23	0.63	มาก	1
รวม	4.05	0.63	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ได้แก่ โดยรวมและรายชื่อ  
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็น  
ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน  
ให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาสนับสนุน  
และชื่นชมผลงานของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	$n = 132$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำและ มอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	4.69	0.47	มาก	1
2. ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย	4.40	0.83	มาก	2
3. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	4.27	0.81	มาก	3
4. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.63	1.25	มาก	6
5. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.70	1.04	มาก	5
6. ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.83	0.72	มาก	4
รวม	4.09	0.85	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และครูทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน	4.17	0.68	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.87	1.19	มาก	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.46	0.76	มาก	5
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และมีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.86	0.85	มาก	4
5. การที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อจะทำให้ได้รับผิดชอบงานที่มีความยากเพิ่มมากขึ้น	4.17	0.69	มาก	1
รวม	3.91	0.83	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อจะทำให้ได้รับผิดชอบงานที่มีความยากเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน และครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน	n = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.56	0.50	มาก	1
2. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือน ประจำปี	4.37	0.62	มาก	3
3. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับขั้นเงินเดือนที่ได้รับ	4.14	0.81	มาก	4
4. สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบ	4.38	0.81	มาก	2
รวม	4.36	0.69	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน  
ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ  
มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ สวัสดิการต่าง ๆ  
มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น  
ของเงินเดือนประจำปี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับขั้นเงินเดือน  
ที่ได้รับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีวิจัยค้ำจูน  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปีวิจัยค้ำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ	4.40	0.54	มาก	1
2. ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของผู้บริหาร	3.95	1.05	มาก	4
3. ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.31	0.48	มาก	2
4. บรรยากาศการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไป แบบราบรื่น	4.02	0.81	มาก	3
รวม	4.17	0.72	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีวิจัยค้ำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ  
เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่าน  
อื่น ๆ ครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและ  
บรรยากาศการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปแบบราบรื่น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่  
ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	4.03	0.83	มาก	2
2. นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.98	1.22	มาก	3
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	4.30	0.46	มาก	1
รวม	4.10	0.84	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และนโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	4.37	0.94	มาก	1
2. เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	4.24	0.63	มาก	3
3. ท่านรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.70	มาก	2
4. สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคารสะอาด อากาศดี	4.19	0.72	มาก	4
รวม	4.10	0.59	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคารสะอาด อากาศดี

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	<i>n</i> = 132		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุและผลในการปกครอง	4.55	0.68	มากที่สุด	4
2. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	4.70	0.62	มากที่สุด	2
3. ท่านได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	1
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	4.56	0.50	มากที่สุด	3
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.91	0.77	มาก	5
รวม	4.48	0.61	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ โดยรวม  
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้ปฏิบัติ  
ตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ครูได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา  
ของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่าน  
ให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน  
และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ  
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย <i>n</i> = 54				หญิง <i>n</i> = 78			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.30	0.20	มาก	1	4.34	0.23	มาก	2
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคคล	4.12	0.67	มาก	2	4.36	0.62	มาก	1
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.01	0.65	มาก	4	4.07	0.43	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.48	มาก	3	4.10	0.48	มาก	3
5. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.86	0.39	มาก	5	3.94	0.40	มาก	5
รวม	4.07	0.48	มาก		4.16	0.43	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ปัจจัยจูงใจ ปรากฏผล ดังนี้

ครูเพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ  
ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ  
ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย		หญิง		t	p
	n = 54		n = 78			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.30	0.20	4.34	0.23	-1.18	0.75
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคคล	4.12	0.67	4.36	0.62	-2.09*	0.03
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.01	0.65	4.07	0.43	-0.56	0.73
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.48	4.10	0.48	-0.51	0.70
5. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.86	0.39	3.94	0.40	-1.04	0.97
รวม	4.07	0.48	4.16	0.43	-0.62	0.64

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคล แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 10 ปี				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	n = 92		n = 40		n = 92		n = 40	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.30	0.19	มาก	1	4.38	0.26	มาก	1
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคคล	4.22	0.65	มาก	2	4.37	0.63	มาก	2
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.03	0.55	มาก	4	4.09	0.48	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.49	มาก	3	4.14	0.46	มาก	3

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ต่ำกว่า 10 ปี				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	<i>n</i> = 92				<i>n</i> = 40			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
5. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.90	0.40	มาก	5	3.92	0.39	มาก	5
รวม	4.10	0.46	มาก		4.18	0.44	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p
	n = 92		n = 40			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.30	0.19	4.38	0.26	-1.82	0.14
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.22	0.65	4.37	0.63	-1.19	0.43
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	0.55	4.09	0.48	-0.66	0.70
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.49	4.14	0.46	-0.80	0.25
5. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.90	0.40	3.92	0.39	-0.17	0.49
รวม	4.10	0.46	4.18	0.44	-1.29	0.14

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	n = 112				n = 20			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.33	0.23	มาก	1	4.28	0.12	มาก	2
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.23	0.67	มาก	2	4.48	0.46	มาก	1
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.05	0.54	มาก	4	4.03	0.49	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.47	มาก	3	4.19	0.52	มาก	3

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ต่ำกว่า 10 ปี				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	<i>n</i> = 92				<i>n</i> = 40			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
5. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.91	0.39	มาก	5	3.88	0.45	มาก	5
รวม	4.12	0.46	มาก		4.17	0.41	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยเชิงใจ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 112		<i>n</i> = 20			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.33	0.23	4.28	0.12	0.89	0.17
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.23	0.67	4.48	0.46	-2.12	0.00*
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.05	0.54	4.03	0.49	0.11	0.65
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.47	4.19	0.52	-1.06	0.19
5. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.91	0.39	3.88	0.45	0.32	0.21
รวม	4.12	0.46	4.17	0.41	-0.78	0.37



จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	ชาย <i>n</i> = 54				หญิง <i>n</i> = 78			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านเงินเดือน	4.35	0.12	มาก	2	4.37	0.13	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.49	มาก	5	3.99	0.48	มาก	5
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.44	0.33	มาก	1	4.51	0.27	มาก	1
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.23	0.35	มาก	3	4.31	0.25	มาก	4
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.21	0.41	มาก	4	4.47	0.15	มาก	2
รวม	4.27	0.34	มาก		4.33	0.26	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้  
ครูเพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ  
ครูเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค้ำจุน	ชาย		หญิง		t	p
	n = 54		n = 78			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านเงินเดือน	4.35	0.12	4.37	0.13	-0.90	0.11
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.49	3.99	0.48	-0.99	0.17
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.44	0.33	4.51	0.27	-0.77	0.26
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.23	0.35	4.31	0.25	-1.38	0.08
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.21	0.41	4.47	0.15	-1.33	0.06
รวม	4.27	0.34	4.33	0.26	-1.29	0.07

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ต่ำกว่า 10 ปี				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	n = 92				n = 40			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเงินเดือน	4.36	0.13	มาก	2	4.36	0.13	มาก	2
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.45	มาก	4	4.24	0.42	มาก	4
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.07	0.71	มาก	5	4.20	0.67	มาก	5
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.27	0.25	มาก	3	4.30	0.27	มาก	3
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.47	0.61	มาก	1	4.51	0.29	มาก	1
รวม	4.26	0.38	มาก		4.32	0.36	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค่าจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค่าจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยค่าจุน	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p
	n = 92		n = 40			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านเงินเดือน	3.64	0.79	3.74	0.72	0.07	0.89
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.46	3.98	0.49	-1.11	0.13
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.45	0.15	4.50	0.11	-0.59	0.37
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.33	0.25	4.26	0.32	-1.02	0.07
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.05	0.61	4.21	0.52	-0.60	0.67
รวม	4.16	0.30	4.21	0.28	-1.08	0.11

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค่าจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยคำจุน  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยคำจุน	ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	n = 112				n = 20			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเงินเดือน	4.35	0.12	มาก	2	4.41	0.12	มาก	2
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.45	มาก	4	4.21	0.42	มาก	4
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.13	0.69	มาก	5	3.95	0.74	มาก	5
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.28	0.30	มาก	3	4.24	0.27	มาก	3
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.48	0.30	มาก	1	4.52	0.29	มาก	1
รวม	4.28	0.37	มาก		4.27	0.37	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยคำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้  
ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ  
ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยค้ำจุน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 112		<i>n</i> = 20			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านเงินเดือน	4.35	0.12	4.41	0.12	-1.92	0.16
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.17	0.45	4.21	0.42	-0.44	0.51
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.69	3.95	0.74	1.08	0.30
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.28	0.30	4.24	0.27	0.64	0.32
5. ด้านสภาพการทำงาน	4.48	0.30	4.52	0.29	-0.62	0.72
รวม	4.28	0.37	4.27	0.37	0.23	0.53

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1987) จำนวน 40 ข้อ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28-0.86 และค่าความเชื่อมั่นฉบับเท่ากับ 0.89 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืน จำนวน 132 ฉบับ และได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และการทดสอบค่าที ( $t$ -test) แล้วทำการแปลผลและนำเสนอผลการศึกษา

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

1.1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมและ

รายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ตามลำดับ

1.1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดีและครูพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง ตามลำดับ

1.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาสันับสนุนและชื่นชมผลงานของครู ตามลำดับ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และครูทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อจะทำให้ได้รับขีดชอบงานที่มีความยากเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียนและครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

1.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.2.1 ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิปัจจัยค้ำจุน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับขั้นเงินเดือนที่ได้รับ

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ ครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี และบรรยากาศการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปแบบราบรื่น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร

1.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานนโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และนโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของที่ท่านทำงานเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานที่ทำงานทั้งภายในภายนอกอาคารสะอาด คุุสวยงาม



1.2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ครูได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีมากขึ้น การปฏิรูปการบริหารจัดการ รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนได้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงด้านสวัสดิการและการตอบแทน นอกจากนี้ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภสินี ดวงเนตร (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ครูสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ได้ล้าหลังแต่ผู้เดียว ครูมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พพอใจในสิ่งที่ได้รับ ทั้งเรื่องความสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น สามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิตาภา เฟ็งพันธ์ (2557, หน้า 69) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีการมอบหมายงานให้กับครูตามความรู้ความสามารถ ทำให้ครูใช้ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่างานที่ทำอยู่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายไม่มากเกินไป จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การรับสมัครงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญบา รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจมาจากครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง จนนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ ซึ่งที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับ นิสารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ (2556, หน้า 123) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ

ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจมาจากครูกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้รับการยอมรับนับถือมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชื่นชมผลงาน สอดคล้องกับ ณัฐชัย วงศ์สุภักดิ์ (2552, หน้า 99-100) บัณฑิตที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ บัณฑิตด้านการยอมรับนับถือ ส่วน ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวะคอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ที่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชาพรณ ละเอียด (2551) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายส่วนงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับ สมใจ คณาเสน (2557) ที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ผู้บริหารได้มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สมภพ แซ่โก (2550) ได้ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภักทิพา ศรีสว่าง (2551, หน้า 92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โกมล บัวพรรณ (2553, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมา

1.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชาคริต จันทร์สว่าง (2556) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยกระตุ้นความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทพวงศ์ ดัดถุยาวัตร (2553, หน้า 48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ในอำเภอ อรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ได้รับมอบ ทศนัย ขวนขวย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานราชครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูมีเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับ งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความท้าทาย และมีเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้ค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำรงชีพ จึงส่งผลให้ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกร กุลบุตรดี (2553) ที่ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอคูคต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอเกาะจันทร์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ส่วน Gilmer (1971, pp. 113-115) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับ พินดา จิระสถิตย์ถาวร (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปกติสรวินวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางกรณีจะสามารถลดข้อขัดแย้ง สภาวะตึงเครียดได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแล ตลอดจนกระตุ้นให้ครูยอมรับความสนใจหรือความสามารถของครูด้วยกัน ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจ เจตคติที่ดี มีขวัญกำลังใจนำไปสู่ความร่วมมือประสานงานกัน ในหน่วยงานนั้น ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์ (2555) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า มีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนสนับสนุนให้ครูทุกคนร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ร่วมกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลให้ความสนิท ใกล้ชิด ทำให้เกิดความอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่งผลให้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูในกลุ่มโรงเรียนเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีทัศนคติว่า นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรม ในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผกามาศ สมักรการ (2554) ที่ได้ศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า เป็นการในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบาย และการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียน การสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีความต้องการ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ กิจเกษตรกุล (2553, หน้า 75) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอำเภอบ้านบึง เขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พนิตา จิระสถิตย์ถาวร (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอ เมือง จังหวัดลบุรี ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ดังที่ Barnard (1974, pp. 142-149) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่พึงปรารถนา ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และนำมาซึ่งความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคคล

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการปกครองบังคับบัญชาบริหารจัดการควบคุมทีมงานต่าง ๆ มีประสบการณ์ด้านบริหาร การศึกษา มีการกระจายอำนาจให้มีทุกคนส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisner (1985, p. 3047-A อ้างถึงใน โกมล บัวพรหม, 2553) ได้ทำการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบลกับการจูงใจในการทำงานของผู้ใหญ่ความสัมพันธ์ เพื่อหาระดับแรงจูงใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการทำงานในระดับสูงยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน โดยทั่วไปแล้วผู้ใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยการกำหนดการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ปรับระดับแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริม แรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดนโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเงินเดือน อยู่ในระดับที่สูงมาก สอดคล้องกับ ชนิดาภา เฟื่องพันธ์ (2557,

หน้า 71) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารได้สนับสนุนให้ได้รับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 81) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูผู้ช่วย จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ดวงเนตร (2555, หน้า 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ใช้นโยบายเหมือนกันในการบริหารงานไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี หรือตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคน มีการประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันธอร กุลบุตรดี (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เปี่ยมลาภ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้รับการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับ ผลตอบแทน การนิเทศกำกับติดตาม การได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ โดยไม่แบ่งแยกระดับ การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา รัตนมงคล (2551, หน้า 42) ที่ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอพนัสนิคมพัฒนา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอพนัสนิคมพัฒนา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล เพ็ชรภิมล (2555, หน้า 52) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู และมอบหมายงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูสามารถใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ จนเป็นที่ ยอมรับจากผู้บริหาร
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน จนบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ด้านการได้รับการยอมรับ มักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน



4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ เพื่อการดำเนินงานที่สะดวก
5. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสนับสนุนการให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อจะทำให้ได้รับผิดชอบงานที่มีความยากเพิ่มมากขึ้น
6. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารสำรวจเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปแบบราบรื่น
9. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรส่งเสริมได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน
10. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารมอบงานหรือลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าและปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน
2. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชาย โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติ ตย์คานนท์. (2536). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เซยฐสตูดิโอ.
- โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3*. ปรินิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จิตติภา ขาวอ่อน. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จินตนา เปี่ยมลาก. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.
- จิรวรรณ ศิริบุญ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน*. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดาภา เฟิงพันธ์. (2557). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริต จันทร์สว่าง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2551). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/200622>
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชปภา เรืองศรี. (2556). *แรงจูงใจ*. ม.ป.ท.
- ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2554). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: เอสพีการพิมพ์.
- ทวีชัย ศิริสุภรัตน์. (2541). *การจูงใจครูของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทศพล เพ็ชรภิมล. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *เอกสารคำสอนรายวิชา “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ”*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนัย ขวนขวย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานราชครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนากร ชันชพัฑ. (2557). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธมลวรรณ นาวาเจริญ. (2556). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นัทธพงศ์ คัดฤยาวัตร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทกร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอกุดรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสากร สุขะกาที. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิศารัตน์ ฤทธิ์แสนตอ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชูชัย จงกลณี. (2537). *คุณธรรมของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สัตยการพิมพ์.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาพรธณ ละเอียด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกามาศ สมัครการ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับ พ.ศ. 2553. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ.
- พลศักดิ์ สมบูรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑล ทหารราบที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปรินท์.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภักทิพา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชัยบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ จิตรแจ้ง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัทธิมนี จำแทนทะรัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันทนา ก่อวัฒนาสกุล. (2535). *ทักษะความรู้ความสามารถ (Competency)*. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 39(4), 19-20.

- วิชัย ต้นศิริ. (2543). *คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- วิลาสินี ดวงเนตร (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2528). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ คณาเสน. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมภพ แซ่โก. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2531). *การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน*. ม.ป.ท.

- ศิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ คำพะไผย. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ วิทยุบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์. (2538). *การบริหารวัสดุ และการจัดซื้อของส่วนราชการ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารวัสดุและการจัดซื้อ หน่วยที่ 7-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- เสงี่ยม จันทร์พลี. (2548). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- หลุย จำปาเทศ. (2527). *จิตวิทยาการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาส์น.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (2551). *การบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chpao.org/news/1001>
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (2559). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2560*. เข้าถึงได้จาก <http://clinic.chpao.org/annualreport2017/mobile/index.html#p=1>
- อรุณ รักธรรม. (2533). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศ ในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อัมมาร สยามวาลา, ดิลก ลัทธพิพัฒน์ และสมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2555). การปฏิรูปการศึกษา  
รอบใหม่: ผู้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง. ใน *มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา  
ประเทศไทย, การสัมมนาวิชาการประจำปี 2554 ภายใต้ชื่อ ยกเครื่องการศึกษาไทย:  
ผู้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง (Revamping Thai education system: Quality for all)*  
วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ห้องบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ บี โรงแรมเซ็นทารา  
แกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์. กรุงเทพมหานคร.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2552). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์  
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรียญานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational  
setting*. New York: Free Press.
- Barnard, C. I. (1974). *The functions of the executive*. Cambridge; MA: Harvard University.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel management people at work*. New York: The Macmillan.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Bloom, B. S. (1976). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*.  
New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2000). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). Fort Worth: Dryden.
- Daly, J. M., Brewer, B. W., Van, R. J. L., Petitpas, A. J., & Sklar, J. H. (1986). Cognitive  
appraisal, emotional adjustment, and adherence to rehabilitation following  
knee surgery. *Journal of Sport Rehabilitation*.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson  
Wadsworth.
- Eskildsen, J. K., & Dahlgaaed, J. J. (2004). A causal model for employee satisfaction.  
*Tatal Quality Management, 11*(8), 1081-1094.
- Garudzo-Kusereka, L. (2005). *Factors influencing the motivation of zimbabwean secondary  
school teachers: An education management perspective*. Retrieved from  
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizational* (6<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: Harper Collins.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1987). From production and employ centerness to system 1-4. *Journal of Management*, 10.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational psychology in the classroom* (5<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Locke, J. L. (1992). Neural specializations for language: A developmental perspective. *Seminars in the Neurosciences*, 4, 425-431.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Maple-VailBook.
- Maslow, A. M. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand Company.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Murray, J. (1988). *Case studies in knowledge management*. Knowledge Management Research & Practice.
- Murry, K. R. (1999). *Pharmacodynamic characterization of nephrotoxicity associated with once-daily aminoglycoside*. n.p.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Motivation and personality*. n.p.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว. 127

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

3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวมธุรส แผ่นทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990044 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อัมสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว. 128

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

3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวมธุรส แผ่นทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990044 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว. 129

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

3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวมธุรส แผ่นทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990044 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว**  
**สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อในทุกตอนที่เป็นจริง และทำให้แบบสอบถาม  
ทั้งฉบับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะได้รับการเก็บรักษาไว้  
และนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวมธุรส แผ่นทอง  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา

### แบบสอบถาม

## เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี  ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน  
ในปัจจุบัน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ					
2.	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิด ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
3.	ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว					
4.	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน จนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถ แก้ไขได้และผ่านพ้น ไปด้วยดี					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง					
7.	<b>ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ</b> เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน ให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
8.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุน และชื่นชมผลงาน ของท่าน					
9.	ท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็น ตัวอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน					
10.	<b>ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ</b> ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ ท่านทำและ มอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
11.	ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย					
12.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ					
13.	แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนท่านก็ยินดี ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
14.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
15.	ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
16.	<b>ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</b> การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับ ครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน					
17.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/ อบรม เพื่อพัฒนาตนเอง					
18.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและ มีมาตรฐานเชื่อถือได้					
20.	การที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่มี ความยากเพิ่มมากขึ้น					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	<b>ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน</b> เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
22.	มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นของเงินเดือนประจำปี					
23.	ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับขั้นเงินเดือนที่ได้รับ					
24.	สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ					
25.	<b>ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b> ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเอง กับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ					
26.	ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามคำสั่งของผู้บริหาร					
27.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
28.	บรรยากาศการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปแบบราบรื่น					
29.	<b>ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร</b> นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ท่านปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
30.	นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
31.	ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน					
32.	<b>ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน</b> ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน					
33.	เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน					
34.	ท่านรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35.	สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคาร สะอาด ดูสวยงาม					
36.	<b>ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b> ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุและผลในการปกครอง					
37.	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา					
38.	ท่านได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
39.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน					
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ค  
คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.71	21.	0.35
2.	0.59	22.	0.48
3.	0.52	23.	0.89
4.	0.55	24.	0.74
5.	0.74	25.	0.21
6.	0.92	26.	0.42
7.	0.42	27.	0.68
8.	0.35	28.	0.47
9.	0.21	29.	0.91
10.	0.59	30.	0.42
11.	0.61	31.	0.42
12.	0.55	32.	0.24
13.	0.42	33.	0.36
14.	0.21	34.	0.21
15.	0.35	35.	0.48
16.	0.48	36.	0.24
17.	0.59	37.	0.73
18.	0.52	38.	0.74
19.	0.92	39.	0.24
20.	0.58	40.	0.58

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = 0.86