

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

พสิษฐ์ ชนะการณั

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

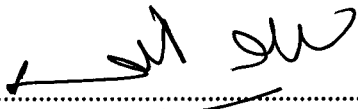
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตุลาคม 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พิติฐู ชนะการณฺ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม ประธานคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์เล่มนี้ ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้บริหาร และบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 6 ทุกท่านที่ได้มีส่วนในความช่วยเหลือในครั้งนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พินิจ ชนะการณ

57921074: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร/ โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ/
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

พิธีฐ ชนะการณ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (PERSONNEL-MOTIVATION FOR JOB PERFORMANCE OF
PERSONEL WORKING IN BANGKEAWPRACHASAN, SAMUTPRAKAN PROVINCE UNDER THE
SECONDARY EDUCATION OFFICE AREA 6) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชัยพจน์ รังงาม, กศ.ด.
88 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และอายุ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 จำนวน 63 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยก
ประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะ
เหมือนกัน (Homogenous) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและ
กลุ่มประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.76-
1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบ *t*-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง
จึงนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม
และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและ
โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57921074: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION FOR JOB PERFORMANCE/ BANGKEAWPRACHASAN, SAMUTPRAKAN PROVINCE/ THE SECONDARY EDUCATION OFFICE AREA 6) PISIT CHANAKARN: PERSONNEL-MOTIVATION FOR JOB PERFORMANCE OF PERSONEL WORKING IN BANGKEAWPRACHASAN, SAMUTPRAKAN PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATION OFFICE AREA 6. THESIS ADVISOR: CHAIPOK RAK-NGAM, Ed.D. 88 P. 2017.

This is the study of Motivation for job performance in Bangkeawprachasan, Samutprakan Province under the Secondary Education Office Area 6. The purposes of this research was to study and compare motivation for job performance of personel working in Bangkeawprachasan, Samutprakan Province under the Secondary Education Office Area 6. The study classified participants based on their classification by gender, personnel and age. The samples consisted of 63 personnel working in Bangkeawprachasan school, Samutprakan Province under the Secondary Education Office Area 6. Stratified random sampling was used in this study. Also, simple random sampling was used. The data collection instrument in this study was a five-rating-scale questionnaire of Motivation for job performance of people working in Bangkeawprachasan, Samutprakan Province under the Secondary Education Office Area 6 (28 questions). The item discrimination power was from 0.76-1.00 and the coefficient of reliability was 0.86. The statistics used to analyze the data were Mean, Standard Deviation, the dependent t-test and One-way ANOVA, and Scheff's approach.

The research found

1. Motivation Level for job performance of personel working in Bangkeawprachasan, Samutprakan Province under the Secondary Education Office Area 6, in overall and individual aspect, were at a high level. The top 3 areas were 1) compensation and welfare, 2) stability in work, and 3) nature of work
2. Comparison of Motivation for job performance of personel working in Bangkeawprachasan, Samutprakan Province under the Secondary Education Office Area 6 classification as classified by age, overall and individual aspect, reported no statistically significance difference at .05 level, except motivation concerning the recognition of progress and growth opportunities in the workplace. Administration policy and relationships with colleagues, which showed statistically significant difference at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	18
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
เกณฑ์การแปลผล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก.....	75
ภาคผนวก ข.....	79
ภาคผนวก ค.....	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลนักเรียน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ปีการศึกษา 2560.....	18
2	เขตพื้นที่บริการ โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์	18
3	กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร.....	34
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน.....	39
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	40
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ.....	41
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	42
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมและรายข้อ.....	43
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ...	44
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ.....	46
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ.....	47
13 เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	48
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน.....	49
15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	50
16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ.....	51
17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ.....	52
18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน.....	54
20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านนโยบายการบริหาร.....	54
21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	55
22 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	86

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน้าที่การงาน เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของมนุษย์เพราะสามารถทำให้สังคมยอมรับนับถือ และให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ดี ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะมีความสำเร็จในการดำรงชีวิตด้วย ดังนั้น มนุษย์จึงให้ความสำคัญกับการทำงาน และใช้เวลาในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ของชีวิต เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต และมีการยอมรับนับถือในสังคม ในยุคแรก ๆ ของการทำงาน นายจ้างหรือผู้บริหารมักจะมองบุคลากร เป็นเพียงเครื่องจักรในการทำงานมักจะมองว่าเงิน คือ สิ่งเดียวที่บุคลากรต้องการจึงไม่มีการให้ความสำคัญกับบุคลากรมากนัก แต่ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักของบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และคณะบุคคลในองค์กรซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญ ก้าวหน้า Herbert (1960) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความต้องการ หรือความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จ (Achievement) คือ $Motivation = Aspiration - Achievement$ งานของผู้บริหารจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพร้อมใจกันในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติงานของตนอย่างจริงจัง โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีแนวโน้มที่ไม่อยากทำงานและเบื่อง่ายต่องาน ดังนั้นถ้าต้องการให้คนทำงานแบบทุ่มเททั้งกาย สมอง และจิตใจ พร้อมทั้งใช้เวลาแ่งงานอย่างเต็มที่แล้วจะต้องมีแรงกระตุ้นบางอย่าง นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องรู้วิธีจูงใจผู้บังคับบัญชา เพราะการจูงใจเป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นการชักนำคนให้มุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้ พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่

พนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้น ๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้กับข้อใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์กรและตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าใช้วิธีหลอกลวงให้พนักงาน ตั้งความหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยเป็นจริงไม่ได้จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีอย่างแน่นอน บางทีถึงขั้นทำลายองค์กรให้เสียหาย หรืออาจเกิดปัญหาแก่แก่นในรูปแบบต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ หรือ การเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตัวเราไม่ใช่เรื่องยาก หากเราทราบสาเหตุและที่มาของแรงจูงใจ การทำงานทุกคนล้วนจะต้องพบเจอกับอุปสรรคนานัปการ หากเรามีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงแล้ว อุปสรรคที่พบเจอก็ไม่ใช่เรื่องใหญ่อะไร

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ถือกำเนิดชุมชนในท้องถิ่นตำบลบางแก้ว เล็งเห็นความสำคัญและคุณประโยชน์ของ คุลบุตรคุลธิดาในท้องถิ่น ได้ร่วมบริจาคที่ดินรวม 24 ไร่ 1 งาน 38 ตารางวา พร้อมทรัพย์สินให้แก่ ทางราชการเพื่อจัดสร้างโรงเรียน กรมสามัญศึกษาได้ประกาศจัดตั้ง โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ เป็นโรงเรียนประจำตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2524 ในปี พ.ศ. 2541 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระมหากรุณาธิคุณ เป็นล้นเกล้า โปรดเกล้าฯ พระราชทานรางวัลแก่โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ในโอกาสที่ได้รับ คัดเลือกโดยกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น “รางวัลพระราชทาน” ระดับมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2541

ในปัจจุบันนี้ บุคลากรมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ก็เลยทำให้ความสำคัญ มากนักกับการทำงานในองค์กร ถ้าคิดว่า องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ก็ลาออกไปอยู่กับที่อื่น ที่ดีกว่า หรือสบายใจกว่า โดยไม่สนใจว่าจะทำให้องค์กรเกิดปัญหาอะไร จนทำให้องค์กรเองก็พยายามที่จะต้องหาวิธีการ และแนวทางใหม่ ๆ ที่จะมาสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับบุคลากรของตนเอง และบุคลากรจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจาก ไม่เห็นถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพยายามของตนเองกับผลงานที่ออก มา ไม่เห็นถึง ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลที่องค์กรจะมอบให้ ไม่เห็นถึงผลที่ชัดเจน ระหว่างรางวัลที่ได้รับกับรางวัลที่ตัวเองต้องการ ดังนั้น โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จึงมีความจำเป็นต้องมี การบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานบุคคลควรเน้นในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็แรงส่งเสริมและขวัญกำลังใจของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรง ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึง ผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน

ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไร คือ แรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีกรอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg's two factor theory) ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ เกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรทางการศึกษาและการทำงานไม่เต็มความสามารถของบุคลากรของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ ทำให้เกิดปัญหาและผลเสียต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ มากมาย ทำให้การพัฒนาศักยภาพของการบริหารงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ก็ควรต้องให้ความสำคัญด้วยแต่มีใช้น้อยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าทำได้เพียงเท่านี้ก็ถือว่าน่าพอใจแล้ว และผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ อายุ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation hygiene theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุติยะ, 2550, หน้า 5) โดยในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาใช้ในการศึกษา ดังภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

<p>ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพศ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ชาย 1.2 หญิง 2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ปฏิบัติการสอน 2.2 สนับสนุนการสอน 3. อายุ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 20-30 ปี 3.2 31-40 ปี 3.3 41-60 ปี

ตัวแปรตาม

<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์</p> <p>ปัจจัยจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน <p>ปัจจัยค้ำจุน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายการบริหาร 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับองค์กร ตามลักษณะและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้ศึกษาได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุตติยะ, 2550, หน้า 5) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย

ประชากร บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ จำนวน 75 คน

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ จำนวน 63 คน

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากร คือ เพศ อายุ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

2. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการ

การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหาร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 75 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาวิจัยในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น หรือสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจาก ความต้องการ หรือความปรารถนาให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ พลังอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล สามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ นับถือ ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ล้วนเป็น แรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ อยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก ซึ่งอาจจะทำลายความสามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาทักษะประสบการณ์และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้

3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้ อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือมักจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะและความชำนาญในงาน

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อให้ ยึดถือปฏิบัติงานการบริหารงาน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำงาน และ รับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การรับฟังความคิดเห็น การให้ความสนิทสนมเป็น กันเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

7. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจาก โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์

9. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวกและด้านอื่น ๆ

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลัง หรือ สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในและภายนอก ตัวบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความรุนแรง และ ระยะเวลาของการแสดงพฤติกรรม

11. บุคลากร หมายถึง ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พนักงานประจำ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์

12. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน

13. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้

14. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การแบ่งกลุ่มตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ 1 กลุ่มปฏิบัติการสอน 2 กลุ่มสนับสนุนการสอน

15. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

16. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6 โดยผู้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายและลักษณะของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two factors theory)
 - 2.5 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)
 - 2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)
 - 2.7 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral management approach) ของ Elton Mayo and F.J. Roethlisberger
 - 2.8 ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Vroom's expectancy theory)
 - 2.9 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of need theory: Abraham Maslow)
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6

ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์

รหัสโรงเรียน 10 หลัก: 1011570162

รหัส Smis 8 หลัก: 11022008

รหัส Obec 6 หลัก:	570162
ชื่อสถานศึกษา (ไทย):	บางแก้วประชาสรรค์
ชื่อสถานศึกษา (อังกฤษ):	BANGKAEWPRACHASAN
ที่อยู่:	หมู่ที่ 2 บ้านเลขที่ 48
ตำบล:	บางแก้ว
อำเภอ:	บางพลี
จังหวัด:	สมุทรปราการ
รหัสไปรษณีย์:	10540
โทรศัพท์:	02-710-2005
โทรสาร:	023833344
ระดับที่เปิดสอน:	มัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษา ตอนปลาย
วัน-เดือน-ปี ก่อตั้ง:	1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524
อีเมล:	suchanee_c@hotmail.com
เว็บไซต์:	http://www.bkps.ac.th เว็บไซต์โรงเรียน (Host สพฐ.)

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา:

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: บางแก้ว

ระยะทางจากโรงเรียน ถึง เขตพื้นที่การศึกษา: 40 กิโลเมตร

ระยะทางจากโรงเรียน ถึง อำเภอ: 10 กิโลเมตร

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ได้ถือกำเนิดชุมชนในท้องถิ่นตำบลบางแก้ว เล็งเห็น
ความสำคัญและคุณประโยชน์ของกุลบุตรกุลธิดาในท้องถิ่น ได้ร่วมบริจาคที่ดินรวม 24 ไร่ 1 งาน
38 ตารางวา พร้อมทรัพย์สินให้แก่ทางราชการเพื่อจัดสร้างโรงเรียนใน ปี พ.ศ. 2524 ดังรายละเอียด
ดังนี้

1. นายวงษ์ นิยมพลสุข มอบที่ดิน 3 ไร่ 3 งาน 37 ตารางวา และมอบเงินให้จัดสร้าง
สิ่งต่าง ๆ เป็นเงิน 1,067,581 บาท (หนึ่งล้านหกหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยแปดสิบเอ็ดบาทถ้วน)
2. นางบาง นิยมพลสุข มอบที่ดิน 15 ไร่ 1 งาน 46 ตารางวา คิดเป็นเงิน 1,843,800 บาท
(หนึ่งล้านแปดแสนสี่หมื่นสามพันแปดร้อยบาทถ้วน)
3. นายเฉย นิยมพลสุข มอบที่ดิน 3 ไร่ 3 งาน 40 ตารางวา และมอบเงินจัดสร้างสิ่งต่าง ๆ
เป็นเงิน 70,702 บาท รวมบริจาคทั้งสิ้น 532,402 บาท (ห้าแสนสามหมื่นสองพันสี่ร้อยสองบาทถ้วน)

4. นายเจียน แก้วมณี มอบที่ดิน 1 ไร่ 1 งาน 15 ตารางวา คิดเป็นเงิน 154,500 บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

นอกจากนี้ ยังมีผู้บริจาคที่ดินเพื่อสร้างถนนสาธารณะเข้าสู่โรงเรียนทำให้การเดินทางเข้าสู่ โรงเรียนสะดวกยิ่งขึ้น ดังนี้

1. นายเจียนและนางลีนจี แก้วมณี มอบที่ดินสร้างถนนเป็นเนื้อที่ 1 ไร่ 75 ตารางวา พร้อมทั้งบริจาคดินถมถนนอีก 1,660 ลูกบาศก์เมตร

2. นายนิพนธ์และนางฉวีวรรณ ภูทอง มอบที่ดินสร้างถนนเป็นเนื้อที่ 3 งาน 50 ตารางวา พร้อมทั้งบริจาคดินถมถนนอีก 1,410 ลูกบาศก์เมตร

3. นายเรืองและนางบุญสม วัชรพงศ์ พร้อมบุตร มอบที่ดินทำถนน เป็นเนื้อที่ 2 ไร่ 62 ตารางวา

กรมสามัญศึกษาได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์เป็นโรงเรียนประจำ ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2524 โดยอาศัยอาคารเรียนของโรงเรียนวัดหนามแดง (เจี้ยวอุทิศ) เป็นสถานที่เรียนชั่วคราว และแต่งตั้งนายสำออง คำหรีม รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2524 แต่งตั้งผู้อุปการะโรงเรียน 2 ท่าน คือ นายวงษ์ นิยมพลสุข และนางบาง นิยมพลสุข เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2524

ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 ได้ทำพิธีมอบที่ดิน โดยมีนายสายสิทธิ์ พรแก้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการในขณะนั้นเป็นประธานในพิธี โรงเรียนจึงถือเอาวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนาโรงเรียนตลอดมา

ในปี พ.ศ. 2541 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นเกล้า โปรดยกเกล้าฯ พระราชทานรางวัลแก่โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ในโอกาสที่ได้รับคัดเลือกโดยกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น “รางวัลพระราชทาน” ระดับมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2541

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลบางแก้ว สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 32 ห้องเรียนมีนักเรียนรวม 1,256 คน ครู-อาจารย์ 120 คน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ มุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้วยการ พัฒนา บุคลากร หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี บรรยากาศและแหล่งวิทยาการที่เอื้อต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา งานทุกด้านของ โรงเรียนเข้าสู่คุณภาพตามมาตรฐานเป้าหมายของโรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งมีการกิจในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนา คน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติ ไปสู่ความสุข ความเจริญก้าวหน้าอย่างเท่าทัน ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปรัชญาในการจัดการศึกษา คือ จัดหลักสูตรการเรียนการสอน หลากหลายและยืดหยุ่น ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนา นักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ ปลูกฝังนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม สมดังปรัชญาของ โรงเรียนที่ว่า “ความรู้คู่คุณธรรม”

บริบทของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ตั้งอยู่ในตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นรอยต่อ ระหว่างจังหวัดสมุทรปราการกับกรุงเทพมหานคร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ โรงเรียนที่ใกล้เคียงมีโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล 4 แห่ง สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง และสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 แห่ง มีโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 แห่ง สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีรายชื่อดังนี้

1. โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว
2. โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
3. โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ

จากการที่โรงเรียนตั้งอยู่ใกล้กับ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและมีชื่อเสียงในระดับประเทศ ทำให้โรงเรียนต้องรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ไม่สามารถ สอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อใน โรงเรียนขนาดใหญ่ได้แล้ว ส่งผลให้นักเรียนที่โรงเรียนรับมาศึกษาใน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ มัธยมศึกษาปีที่ 4 เป็นนักเรียนที่มีระดับสติปัญญาระดับต่ำถึง ปานกลางเท่านั้น นักเรียนที่เข้ามาศึกษาในโรงเรียนจะเป็นนักเรียนที่ไม่ได้ตั้งใจสมัครเข้าศึกษาใน โรงเรียนตั้งแต่แรก จึงไม่ศรัทธาในโรงเรียน ไม่รักโรงเรียน ไม่อยากมาโรงเรียน จนทำให้เกิด คุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ขึ้นเป็นอย่างมาก ประกอบกับผู้ปกครองนักเรียนส่วนมากประกอบ

อาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม มีฐานะยากจน ทำงานไม่เป็นเวลา ส่งผลให้ไม่มีเวลาอบรมดูแลนักเรียน จากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน (SWOT) ได้ผล ดังนี้

จุดแข็ง

1. โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในแหล่งที่เป็นหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ ซึ่งผู้อยู่อาศัยส่วนมาก จะมีฐานะระดับปานกลางถึงระดับดี
2. โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก ที่อยู่ในพื้นที่หลายแห่ง มีโรงงานอุตสาหกรรม มีซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่ใกล้โรงเรียน และโรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ในกรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์มีสื่ออุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ เพียงพอกับการบริหารและการเรียนการสอน
4. ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ เพราะได้สอนตรงตามวิชาเอก หรือวิชาโทที่ศึกษามาโดยเฉพาะ
5. มีการรายงานผลการดำเนินงานจากผู้ปฏิบัติ และฝ่ายบริหารติดตามผล การดำเนินงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง

จุดอ่อน

1. นักเรียนเข้าศึกษาที่โรงเรียนโดยไม่ต้องสอบคัดเลือก จึงไม่สามารถคัดกรองระดับสติปัญญาของนักเรียน
2. โรงเรียนเป็นโรงเรียนเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติกับนักเรียนบกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา
3. นักเรียนไม่ศรัทธาและรักโรงเรียน เนื่องจากไม่ตั้งใจสมัครเข้าศึกษาแต่แรก
4. สนามน้ำท่วมขังไม่สามารถใช้การได้
5. ขาดแคลนครู ทำให้ครูมีชั่วโมงการสอนมาก
6. ผู้ปกครองนักเรียนมีฐานะยากจน

โอกาส

1. ชุมชนในท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณเป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว และองค์กรอื่น ๆ
2. สมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมวิชาการ กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นปัจจุบัน

อุปสรรค

1. ปัญหาหาเสพติด โรคเอดส์ และแหล่งอบายมุขมีมากในชุมชน
2. แหล่งบันเทิง ศูนย์การค้า ร้านอินเทอร์เน็ตมีมาก อาจช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมเสี่ยง
3. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ทำให้นักเรียนไม่สามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างมี

ความสุข

4. ครอบครัวของนักเรียนส่วนหนึ่งเป็นครอบครัวอพยพมาทำงานโรงงาน มีเวลาดูแลนักเรียนน้อย

จากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ทราบแนวทางที่จะพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนในฝันและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

จากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สรุปว่า โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ มีบริบทด้านที่ตั้งเป็นแบบกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชากรมีรายได้ปานกลาง นักเรียนมีระดับสติปัญญาต่ำถึงปานกลาง ไม่ศรัทธา และไม่รักโรงเรียน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้ คือ

โรงเรียนร่วมกับชุมชนและองค์กรเครือข่าย มุ่งมั่นจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายในปีการศึกษา 2556

การกำหนดพันธกิจ (Mission)

จากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดพันธกิจเพื่อจัดทำภาระงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. นำเทคนิคการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสานการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้รู้เท่าทันโลก สอดคล้องกับท้องถิ่นและความเป็นไทย
3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจ และความถนัด เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน
6. จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม ให้มีความสะอาด สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้

การกำหนดเป้าหมาย

จากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดเป้าหมายเพื่อจัดทำภาระงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์
ดังนี้

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
2. มีหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น และมีความเป็นสากล
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 ภายในปีการศึกษา 2556
4. ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม คิดเป็น ทำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ และ

อยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. มีกิจกรรมอย่างหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการและความถนัดของผู้เรียน
6. โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น

สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้

วัฒนธรรมลูกแก้ว

การกำหนดวัฒนธรรมลูกแก้ว

ผู้วิจัยได้ศึกษาความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของไทยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ
การจัดการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้
การจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยเป็นคนเก่ง คนดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ศึกษาหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คุณลักษณะอันพึงประสงค์จำนวน 8 ข้อ คือ
1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่น
ในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ ศึกษานโยบายสถานศึกษา 3 ดี (3D) ของ
กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสถานศึกษา 3 ดี ที่ได้กำหนดคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านประชาธิปไตย (Democracy) มีความตระหนัก
เห็นความสำคัญ ศรัทธาและเชื่อมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นประมุข รวมทั้งรังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียง 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความเป็นไทย (Decency) มีคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม รู้ผิดชอบชั่วดี มีความภาคภูมิใจ
ในความเป็นไทยและยึดถือปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต และ 3) ด้านภูมิคุ้มกันภัยจากยาเสพติด (Drug-free)
รู้จักหลีกเลี่ยงห่างไกลยาเสพติด และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของนักการศึกษา
หลายคน เช่น Sergiovanni (1990, p. 103) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน
ไว้ด้วยกัน 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และ
สิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการ
และสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน 2) ทศนะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ

การปฏิบัติงานร่วมกัน และบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ 3) ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของครู ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะเฉพาะที่เป็นนโยบาย และปรัชญาของโรงเรียน 4) สมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝง หรือปรากฏให้เห็นก็ได้ และสามารถกล่าวได้อีกว่า วัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่อไปนี้

1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school history) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา กล่าว คือ พฤติกรรมของผู้ที่เป็นผู้บริหาร วิศวกรของครู และนักเรียน 2) ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจของครูและบุคลากรอื่น ๆ ที่ได้กระทำร่วมกัน จนมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอน บทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย และความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง สมมติฐานและความตั้งใจอาจจะอยู่ในรูปปรัชญาและข้อกำหนดอื่น ๆ 3) ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ 4) บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norm and standards) คือ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียน จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรยกย่อง ชมเชย หรือลงโทษ และ 5) รูปแบบของพฤติกรรม (Pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน ลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน จะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียน ประวัติของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม จากการศึกษาแนวคิดของ Owens (1987, p. 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ละเอียดละออน้อย สม่ำเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับซึ่งครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ จึงได้กำหนดกลุ่มคุณลักษณะที่เห็นว่า ถ้านำมารณรงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนจะทำให้เด็กมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มขึ้นทั้งหมด 5 กลุ่มคุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) คุณลักษณะด้านรักษาสีทรี รู้หน้าที่ 3) คุณลักษณะด้านมีวินัย 4) คุณลักษณะด้านรักความเป็นไทย และ 5) คุณลักษณะด้านห่างไกลกิเลส นำกลุ่มคุณลักษณะทั้ง 5 กลุ่มมาสร้างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สมควรนำมารณรงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ เสร็จแล้วนำไปสอบถามครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้วได้กำหนดเป็นรูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียนโดยให้ชื่อว่า “วัฒนธรรมลูกแก้ว” และเพื่อสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจึงได้นำนโยบายสถานศึกษา 3 ดี (3D) มาเป็นกรอบของรูปแบบ และนำวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของไทยมาเป็นเป้าหมายของ

วัฒนธรรมลูกแก้ว เพื่อสะดวกต่อการรณรงค์ปลูกฝังวัฒนธรรมลูกแก้วให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ผู้วิจัย จึงได้จัดทำเป็นวงล้อวัฒนธรรม

ผลงานดีเด่น

1. สถานศึกษาดีเด่น “รางวัลพระราชทาน” ระดับมัธยมศึกษาขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2541
2. รางวัลชมเชยอันดับ 1 ในการประเมิน โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2540
3. รางวัลสถานศึกษาจัดกิจกรรมจริยศึกษาดีเด่น จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2539
4. รางวัลวงโยธวาทิต ชนะเลิศระดับเขต ปีการศึกษา 2538 (นายปราณีต เนียมหอม ผู้ฝึกสอน)
5. รางวัลวงโยธวาทิต รองชนะเลิศด้วย ข ระดับประเทศ ปีการศึกษา 2538
6. รางวัลโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมดีเด่น ลำดับที่ 1 เขตการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2541
7. รางวัลชนะเลิศ “สถานศึกษาดีเด่นการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา” ศึกษาธิการอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปี พ.ศ. 2542
8. รางวัลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ดีเด่น เขตการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2540
9. รางวัลรองชนะเลิศผลงานนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย “โครงการประกวดสิ่งแวดล้อมดีเด่น” จังหวัดสมุทรปราการ ปี พ.ศ. 2542
10. รางวัลชนะเลิศการประกวดจัดโต๊ะหมู่บูชา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
11. รางวัลชนะเลิศการประกวดมารยาทไทย ของสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ ปีการศึกษา 2543
12. ความเป็นเลิศในกีฬา “เปตอง” ได้รับรางวัลชนะเลิศกีฬากรมพลศึกษา, กรมสามัญศึกษา, เขตการศึกษา, จังหวัดสมุทรปราการ, รางวัลถ้วยสมเด็จพระเจ้า, กีฬากองทัพอากาศ ฯลฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนถึงปัจจุบัน
13. รางวัลโรงเรียนที่จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้รับมาตรฐานคุณภาพดีเด่นของกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2544
14. รางวัลสถานศึกษาที่จัดคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2544

ตารางที่ 1 ข้อมูลนักเรียน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ปีการศึกษา 2560

ชั้น/ เพศ	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
ม.1	182	135	317	8
ม.2	146	125	271	8
ม.3	133	96	229	8
รวมมัธยมต้น	461	356	817	24
ม.4	43	77	120	4
ม.5	62	62	124	5
ม.6	70	79	149	5
รวมมัธยมปลายและเทียบเท่า	175	218	393	14
รวมทั้งหมด	636	574	1,210	38

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558

ตารางที่ 2 เขตพื้นที่บริการ โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ ตำบล/ อำเภอ/ จังหวัด
ทุกหมู่	ตำบลลำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ทุกหมู่	ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ทุกหมู่	ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายและลักษณะของแรงจูงใจ

Domjan (1996, p. 199) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ปวีณา สินธุปิ่น (2546, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงพลังผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ ทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชาญศิลป์ วาสนุญมา (2546, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามา ปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคิด บุคลิกภาพและการศึกษา

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงผลักดัน ทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำ สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

กนิษฐ์ รัชดาจ้าย (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า พลังกระตุ้น พฤติกรรมให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พลังอาจมีได้ ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

จากความหมายของแรงจูงใจดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชาญศิลป์ วาสนุญมา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ว่า บุคคลที่เข้ามา ปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคิด บุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ใน องค์กรจะมีตัวแปรต่าง ๆ จากภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะ ของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของ สมาชิกในกลุ่ม ซึ่งในบางสถานการณ์ปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลทำให้บุคคลอยู่ในสภาวะขาดแคลนสิ่งที่ ต้องการ (Need deficiencies) ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะหาวิธีการที่จะ ตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีหรือใช้ ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าประสบความสำเร็จและสิ่ง que คิดว่ามีความสำคัญ แล้วจะใช้ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual performance) และ ผลการปฏิบัติงานอาจได้ตามมา

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

1. เป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง

3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของการเสริมแรงเสมอ และ James (1983 cited in Hersey & Blanchard, 1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาพบว่า ตามปกติพนักงานจะทำงานได้โดยใช้ความสามารถ 20-30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80-90% ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจจะแยกเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานด้วย และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายต่องานและทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายของทฤษฎีดังกล่าว แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยสรุปดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ย่อท้อหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ทำให้ค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุมันต์วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุด ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากแนวเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากมายและแตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two factors theory)

มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors)

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์กรประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

McGregor (1960, p. 12 อ้างถึงใน โชคชัย อาษาสนา, 2554, หน้า 14) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

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

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

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

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเอง ได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาที่พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด (นิตยา วิมูล, 2553, หน้า 34) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ

ความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power: nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral management approach)

ทฤษฎีการศึกษาการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral management approach) การบริหารเชิงพฤติกรรม จะมุ่งการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการทำความเข้าใจมนุษย์ถ้าผู้บริหารได้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลและปรับองค์การให้สอดคล้องกับพวกเขาแล้วความสำเร็จขององค์การก็จะตามมาเองการศึกษาทางจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial psychology approach) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's theory of motivation) Abraham Maslow (1908-1970) มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาผู้เสนอแนวความคิดว่าบุคคลได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการและจะกระทำเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้นตามลำดับตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)
4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem needs)

5. ความต้องการความสมหวังและความสำเร็จของชีวิต (Self-actualization needs)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor Douglas McGregor (1906-1964)

ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม โดยมองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการ โดยมองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงานและ ไม่มีความเบื่อหน่ายในการทำงานแมคเกรเกอร์ ได้เรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมองมนุษย์ จากมุมมองตามทฤษฎี X ไปเป็นมุมมองตามทฤษฎี Y

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

Victer H. Vroom เป็นชาวแคนาดา เป็นศาสตราจารย์ด้านการวิเคราะห์หัวข้อเกี่ยวกับจิตวิทยาของพฤติกรรมในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำ และสมรรถนะการตัดสินใจ หนังสือที่ท่านแต่งในปี ค.ศ. 1964 เรื่อง “Work and motivation” (งานและการกระตุ้น) ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย และหนังสือเกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหาร “Leadership and decision making and the new leadership” (ผู้บริหารกับการตัดสินใจและผู้บริหารสมัยใหม่) ก็ถูกอ้างอิงถึงอย่างมากมายในการศึกษา และการพัฒนาของพฤติกรรมองค์กรกำเนิดของแคนาดา นอกจากนี้ ท่านยังเป็นที่ปรึกษาชั้นนำกว่า 50 บริษัท Vroom's expectancy theory ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยเสนอแนวความคิดว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นส่วนบวกหรือส่วนลบ) คุณค่ากับความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่ง Vroom ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อแต่ละบุคคล จะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎี Vroom และการปฏิบัติ (The Vroom theory and practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือ การระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจให้เหมาะสม และมีความเข้ากันกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg โดยแต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายส่วนตัวที่แตกต่างจากเป้าหมายขององค์กร แต่สามารถเข้ากันได้ นอกจากนี้ทฤษฎี Valence ยังสอดคล้องกับหลักการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MNO) จากข้อสมมติฐานดังกล่าวหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การออกแบบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและการศึกษาความแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้ค่อนข้างยากสำหรับการนำไปปฏิบัติทฤษฎี Vroom เป็นไปตามสมการ ดังนี้

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

โดยอำนาจ (Force) เป็นพลังที่เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์

(Valence) เป็นการที่บุคคลประเมินค่าผลลัพธ์ว่าก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยจะมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ส่วนความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สมมติฐานที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง มีดังนี้

1. พฤติกรรมเป็นผลมาอำนาจ (Force) หรือพลังในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อม
2. บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
3. บุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy theory) เสนอว่าแต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติที่ว่า การจูงใจ (Motivation) ขึ้นกับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าความเชื่อถือของบุคคล จะนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย และเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุดสิ่งสำคัญสำหรับทฤษฎีความคาดหวังก็คือ ความเข้าใจในเป้าหมายส่วนบุคคล และการมุ่งที่ความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน (Effort-performance relationship) ซึ่งเป็นการ ใช้ความพยายามของบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล (Performance-reward relationship) บุคคล มีความเชื่อว่าการทำงานในระดับในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-personal goals relationship) รูปการแสดงมิติในการปฏิบัติงาน (Performance dimensions) ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับสิ่งที่ให้การสนับสนุน โมเดลที่เป็นที่นิยมซึ่งว่าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหน้าที่ที่มีปฏิสัมพันธ์กันเกี่ยวกับความสามารถและการจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน = ความสามารถ x การจูงใจ

$$\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation} = f(A \times M)$$

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierartchy of Need Theory)

ในช่วงทศวรรษที่ 1940 Abraham Maslow นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงชาวสหรัฐฯ ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของบุคคลขึ้น โดยให้ความสนใจกับความต้องการของบุคคล ซึ่งสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดงพฤติกรรม โดย Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ได้แก่

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใด ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น (Hofstede, 1984, p. 389)
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้พฤติกรรมหรือที่เรียกว่าลดแรงขับเคลื่อน (Drive reduction)
3. ความต้องการของมนุษย์นั้นจะเรียงลำดับความสำคัญจากความต้องการระดับต่ำ (Lower needs) ไปสู่ความต้องการระดับสูง (Higher needs) เราสามารถแบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ต่อไปนี้
 - 3.1 ความต้องการทางกายภาพ
 - 3.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย
 - 3.3 ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม
 - 3.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ
 - 3.5 ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ

เราจะเห็นความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคล จะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจาก ความต้องการระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์จะก้าวไปสู่ ระดับชั้นความต้องการที่สูงขึ้น แต่ความต้องการในระดับนั้นไม่ได้ตอบสนอง มนุษย์ก็จะกลับไปสู่ ความต้องการในสถานะเดิมและจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุความพยายามที่ต้องการ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งมีปัจจัย บางประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและอายุ ตามรายละเอียด ดังนี้

เพศ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้าด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ธรรมชาติ ได้ออกแบบชีวิตมนุษย์เพศชายและเพศหญิงให้แตกต่างกัน แต่ก็ พบว่า บางอาชีพก็มีข้อจำกัด ทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มีงานวิจัยที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรทางเพศและ พบว่า เพศต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548, หน้า 62) ได้ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูชาย มีความพึงพอใจมากกว่าครูหญิงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สุวรรณชัย (2548, หน้า 92) ได้

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าคุณภาพชีวิตแต่งงานของเพศหญิง

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน หมายถึง การแบ่งกลุ่มตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดย
แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติการสอนและกลุ่มสนับสนุนการสอน ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติ
หน้าที่แตกต่างกันน่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ ซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาพฤติกรรม ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้าน
ความต้องการความคิดเห็น และผลสำเร็จของงาน ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยหรือตัวแปร
ที่น่าสนใจและสำคัญยิ่งเนื่องจากประสบการณ์เป็นผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร
(ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2550, หน้า 54) ประสบการณ์ทำให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้
ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามหลักความจริง ทำให้เกิดทักษะ และเจตคติที่ดี
ในการทำงานยังมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้นเท่าใด ยิ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน
หรือมีความอาวุโสมากขึ้นเท่าใดก็จะ พบว่า มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานมาก
ขึ้นเท่านั้น (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2534, หน้า 236)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บรรจบ สมอาษา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้วเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ทำการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรอง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์
ความต้องการอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ทำการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามเพศ
ประสบการณ์ในตำแหน่ง และจำนวนรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรมการจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในส่วนสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน จำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษาตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานใน หน่วยงาน ราย ๆ ได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างที่คาดหวังไว้ในระดับนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือใน ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

บุษบา รัตนมงคล (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี ในส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ได้แก่ ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายและค่าตอบแทน ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Mottaz (1988 อ้างถึงใน ปัญญา นพชา, 2553, หน้า 24) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสำคัญของรางวัลตอบแทนภายในและรางวัลตอบแทนภายนอก ในการกำหนดความพึงพอใจในงานกลุ่มอาชีพ พบว่า รางวัลตอบแทนภายในมีอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ รางวัลตอบแทนภายนอกทางสังคมและรางวัลตอบแทนจากองค์กร

Demacro and Nigro (1983 อ้างถึงใน ปัญญา นพชา, 2553, หน้า 24) พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับรู้เกี่ยวกับความถี่ ความชัดเจนของผลป้อนกลับในการประเมินผล ความถูกต้องแม่นยำและการประเมินผลที่มีพื้นฐานการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งถ้าผู้ที่มีทัศนคติหรือเจตคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดการเสียขวัญและกำลังใจ ทำให้ผลผลิตลดลงหรือการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

Sergivanni (1973, p. 119 อ้างถึงใน ชยานันต์ คงทรัพย์, 2548) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งหมด 3,382 คน พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานมีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน สำหรับเรื่องเพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

Wallard (1975 อ้างถึงใน สุภาณี ฝนทองมงคล, 2546, หน้า 32) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริเบอร์ค ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เมืองชิคาโก รัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประชากรเป็นผู้บริหาร โรงเรียน 132 คน สุ่มเป็นตัวอย่าง 24 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใช้บางกลุ่มมุ่งเน้นไปที่การค้นหาระดับแรงจูงใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้ทำการศึกษปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องบางกลุ่มมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปรต่าง ๆ และบางผลมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานใน 2 ประเด็นใหญ่ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลเศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น จึง พบว่า งานวิจัยเรานั้นมีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งผลการศึกษางานวิจัยแต่ละท่านมีความแตกต่างกันออกไปแต่โดยส่วนใหญ่แล้วทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นนักวิจัยนิยมใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ในส่วนที่เป็นปัจจัยจูงใจซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและเมื่อเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเชื่อว่าปัจจัยทั้งสองประการนี้มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ อายุ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ในการรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีจำนวนทั้งสิ้น 75 คน
 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ทั้งชายและหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 75 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิ ก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (Homogenous) แล้วสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร
- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ จำนวน 63 คน หรือ 84% ของจำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ชาย	20	17	26.57
หญิง	55	46	73.43
รวม	75	63	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และลักษณะการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ที่ให้แสดงความคิดเห็น ตามระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่	ให้ 4 คะแนน
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อย	ให้ 2 คะแนน
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาความหมาย ที่มา ความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นมา อำนาจหน้าที่ และวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ในส่วนต่าง ๆ โดยนำมา เปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยกำหนด รายละเอียดคำถามในแบบสอบถามและสำรวจตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Rating scale

3. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการใช้ภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อธิการภาควิชาการบริหารการศึกษา
อิมสวาสดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางอัญชลี พ่วงความสุข รองผู้อำนวยการโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนใน ข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ Try out กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ โรงเรียนบางกะจะ จันทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการหา ค่าความเที่ยงหรือเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในการหาค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.76-1.00 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะทำการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะทำการศึกษา
2. ผู้นำแบบสอบถามจำนวน 75 ฉบับ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย ที่จะทำการศึกษา และผู้วิจัยรับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนับแบบสอบถามคืน และเป็นแบบสอบถามจำนวน 75 ฉบับใช้จริง 63 ฉบับ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้ว นำมาลงรหัสข้อมูลในแบบบันทึกและนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 โดยสถิติที่ใช้คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบรรยายเชิงพรรณนาสำหรับการมาจัดอันดับหรือค่าระดับความสำคัญของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6

เกณฑ์การแปลผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โคนถ้อยเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 111)

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ
4.51-5.00	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมาก
2.51-3.50	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อย
1.00-1.50	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 3 เดือน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และกลุ่มการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ เป็นสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t -test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6”
ปรากฏผลวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ และอักษรย่อเพื่อความสะดวกและ
ความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	ความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบ t (2 กลุ่ม)
P	แทน	ความน่าจะเป็นที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงค่าเอฟ (3 กลุ่ม)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน โดย
เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนก
ตาม เพศ อายุ และกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน ตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.47	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.41	มาก	4
3. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการ ปฏิบัติงาน	3.76	0.69	มาก	7
4. นโยบายและการบริหาร	3.77	0.70	มาก	6
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.52	มาก	5
6. ความมั่นคงในการทำงาน	4.03	0.42	มาก	2
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.06	0.33	มาก	1
รวม	3.87	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน มีอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รู้สึกพอใจที่จะได้ทำงานตามระดับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่	4.01	0.45	มาก	2
2. รู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานตรงกับ ความสนใจ	3.90	0.53	มาก	4
3. รู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานที่มี ความยุ่งยากซับซ้อนและท้าทายความสามารถ	3.95	0.45	มาก	3
4. รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติช่วยกระตุ้นให้ท่านเกิด ความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.04	0.45	มาก	1
รวม	3.97	0.47	มาก	

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติช่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ พอใจที่จะได้ทำงานตามระดับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ และรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและท้าทายความสามารถ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รู้สึกพอใจเมื่อผู้มาติดต่อราชการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.88	0.44	มาก	2
2. รู้สึกพอใจเมื่อมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารของหน่วยงานและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม	3.87	0.42	มาก	3
3. รู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น	4.09	0.38	มาก	1
4. รู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.82	0.42	มาก	4
รวม	3.91	0.41	มาก	

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น พอใจเมื่อผู้มาติดต่อราชการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ และพอใจเมื่อมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารของหน่วยงานและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการ	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีความยินดีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติ	3.74	0.69	มาก	4
2. รู้สึกพอใจเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	3.77	0.69	มาก	1
3. รู้สึกพอใจกับการได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.76	0.69	มาก	2
4. พอใจที่หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	3.75	0.69	มาก	3
รวม	3.76	0.69	มาก	

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการทำงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ พอใจกับการได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม และพอใจที่หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหาร	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รู้สึกพอใจที่หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	3.76	0.69	มาก	4
2. รู้สึกภูมิใจเมื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน	3.77	0.70	มาก	3
3. มีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	3.79	0.68	มาก	1
4. มีความพอใจในนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบัน	3.79	0.71	มาก	2
รวม	3.77	0.70	มาก	

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน มีความพอใจในนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบัน และรู้สึกภูมิใจเมื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. พอใจกับบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนม และเป็นกันเอง	3.95	0.58	มาก	1
2. พอใจที่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือ จากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก	3.77	0.52	มาก	2
3. พอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของท่าน	3.76	0.49	มาก	3
4. ปลาบปลื้มใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหา/ อุปสรรคทั้งทางด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	3.69	0.52	มาก	4
รวม	3.79	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจกับบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง พอใจที่ตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก และพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในในการปฏิบัติงานของท่าน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ด้านมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่นคงในการทำงาน	<i>n</i> = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รู้สึกมั่นคงเมื่อผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง	4.11	0.44	มาก	2
2. รู้สึกมั่นใจในความมั่นคงหน่วยงาน	4.14	0.39	มาก	1
3. พอใจกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของ หน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.04	0.45	มาก	4
4. พอใจที่หน่วยงานมีการดูแลรักษาความปลอดภัย ในการทำงาน	4.06	0.42	มาก	3
รวม	4.03	0.42	มาก	

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ด้านมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ รู้สึกมั่นใจในความมั่นคงหน่วยงาน รู้สึกมั่นคงเมื่อผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง และพอใจที่หน่วยงานมีการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 63		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ภูมิใจต่อบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน นอกเหนือจากเงินเดือน	4.06	0.35	มาก	3
2. พอใจกับการช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบภัย ต่าง ๆ	4.07	0.32	มาก	1
3. พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	4.04	0.33	มาก	4
4. พอใจที่หน่วยงานมีหลักประกันความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ	4.07	0.32	มาก	1
รวม	4.06	0.33	มาก	

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจที่หน่วยงานมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ พอใจกับการช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบภัยต่าง ๆ และภูมิใจต่อบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ดังตารางที่ 12-19

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ชาย <i>n</i> = 17				หญิง <i>n</i> = 46			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.46	มาก	1	4.07	0.30	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.45	มาก	3	4.01	0.42	มาก	3
3. ความก้าวหน้าและโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน	4.04	0.40	มาก	4	3.98	0.38	มาก	4
4. นโยบายการบริหาร	3.87	0.60	มาก	7	3.77	0.67	มาก	6
5. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.97	0.57	มาก	5	3.80	0.69	มาก	5
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.58	มาก	6	3.76	0.54	มาก	7
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.09	0.45	มาก	2	4.09	0.41	มาก	1
รวม	4.00	0.50	มาก		3.90	0.50	มาก	

จากตารางที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศโดยรวมและ
รายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนเพศหญิง
มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ
โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 17		<i>n</i> = 46			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.46	4.07	0.30	0.65	0.51
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.45	4.01	0.42	0.87	0.39
3. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตใน การปฏิบัติงาน	4.04	0.40	3.98	0.38	1.21	0.23
4. นโยบายการบริหาร	3.87	0.60	3.77	0.67	1.39	0.28
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.57	3.80	0.69	1.83	0.07
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.58	3.76	0.54	1.81	0.07
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.09	0.45	4.09	0.41	0.70	0.94
รวม	4.00	0.50	3.90	0.50	2.84	0.22

จากตารางที่ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศโดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ปฏิบัติการสอน <i>n</i> = 55				สนับสนุนการสอน <i>n</i> = 8			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.35	มาก	3	4.09	0.59	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.35	มาก	4	4.00	0.57	มาก	4
3. ความก้าวหน้าและโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน	3.70	0.67	มาก	7	3.84	0.72	มาก	6
4. นโยบายการบริหาร	3.75	0.69	มาก	6	3.78	0.61	มาก	7
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.78	0.53	มาก	5	3.91	0.53	มาก	5
6. ความมั่นคงในการทำงาน	4.07	0.40	มาก	1	4.09	0.64	มาก	2
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.05	0.30	มาก	2	4.16	0.51	มาก	1
รวม	3.90	0.50	มาก		4.00	0.60	มาก	

จากตารางที่ 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดย กลุ่มปฏิบัติการสอนมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนกลุ่มสนับสนุนการสอนมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามกลุ่ม
ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ปฏิบัติการสอน		สนับสนุนการสอน		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 55		<i>n</i> = 8			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.35	4.09	0.59	-1.59	0.11
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.35	4.00	0.57	-0.82	0.41
3. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.67	3.84	0.72	-1.09	0.28
4. นโยบายการบริหาร	3.75	0.69	3.78	0.61	-0.28	0.78
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.53	3.91	0.53	-1.28	0.20
6. ความมั่นคงในการทำงาน	4.07	0.40	4.09	0.64	-0.25	0.80
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.05	0.30	4.16	0.51	-1.62	0.11
รวม	3.90	0.50	4.00	0.60	1.00	0.40

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้ว
ประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม
กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ

แรงงใจใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	20-30 ปี <i>n</i> = 13				31-40 ปี <i>n</i> = 25				41-60 ปี <i>n</i> = 25			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.54	มาก	6	3.99	0.46	มาก	6	3.99	0.46	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.44	มาก	7	4.09	0.35	มาก	1	3.92	0.37	มาก	4
3. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน	4.00	0.77	มาก	5	3.66	0.65	มาก	3	3.68	0.67	มาก	7
4. นโยบายการบริหาร	4.08	0.74	มาก	3	3.76	.65	มาก	4	3.79	0.69	มาก	5
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.46	มาก	4	3.78	0.52	มาก	2	3.77	0.51	มาก	6
6. ความมั่นคงในการทำงาน	4.12	0.47	มาก	1	4.08	0.39	มาก	5	4.08	0.42	มาก	1
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.08	0.33	มาก	2	4.06	0.28	มาก	1	4.04	0.28	มาก	2
รวม	4.0	0.50	มาก	-	3.90	0.50	มาก	-	3.90	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ ช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหาร ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ช่วงอายุระหว่าง 41-60 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.094	.047	.21	.81
	ภายในกลุ่ม	249	56.807	.228		
	รวม	251	56.901			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.248	1.124	7.86*	.00
	ภายในกลุ่ม	249	35.609	.143		
	รวม	251	37.857			
3. ความก้าวหน้าและโอกาส เติบโตในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.503	2.252	4.82*	.01
	ภายในกลุ่ม	249	116.211	.467		
	รวม	251	120.714			
4. นโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.795	1.897	4.05*	.02
	ภายในกลุ่ม	249	116.535	.468		
	รวม	251	120.329			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.472	1.236	4.82*	.01
	ภายในกลุ่ม	249	63.845	.256		
	รวม	251	66.317			
6. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.052	.026	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	249	44.028	.177		
	รวม	251	44.079			
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.048	.024	.28	.75
	ภายในกลุ่ม	249	21.174	.085		
	รวม	251	21.222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.00	0.94	3.17	.35
	ภายในกลุ่ม	249	64.88	0.26		
	รวม	251	66.77			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ตามตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 21

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อายุของบุคลากร	20-30 ปี		31-40 ปี	41-60 ปี
	\bar{X}	3.87	4.09	3.92
1. 20-30 ปี	3.87	-	0.22*	0.05
2. 31-40 ปี	4.09		-	-0.17*
3. 41-60 ปี	3.92			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชา
สรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม
อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านความก้าวหน้าและ
โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน

อายุของบุคลากร	20-30		31-40	41-60
	\bar{X}	4.00	3.66	3.68
1. 20-30 ปี	4.00	-	-0.34*	-0.32*
2. 31-40 ปี	3.66		-	0.02
3. 41-60 ปี	3.68			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความก้าวหน้าและโอกาส
เติบโตในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการ
ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ
แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชา
สรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม
อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) ด้านนโยบายการบริหาร

อายุของบุคลากร	20-30 ปี		31-40 ปี	41-60 ปี
	\bar{X}	4.08	3.76	3.79
1. 20-30 ปี	4.08	-	-0.32*	-0.29*
2. 31-40 ปี	3.76		-	0.03
3. 41-60 ปี	3.79			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบาย มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบายมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ่ (Scheffe) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อายุของบุคลากร	20-30 ปี		31-40 ปี		41-60 ปี	
	\bar{X}	4.02	3.78	3.77		
1. 20-30 ปี	4.02	-	-0.24*	-0.25*		
2. 31-40 ปี	3.78		-	-0.01		
3. 41-60 ปี	3.77			-		

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และอายุ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (Homogenous) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.76-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t -test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) นำเสนอ ผลการศึกษา ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ รู้สึก

ว่างานที่ปฏิบัติช่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ พอใจที่จะได้ทำงานตามระดับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ และรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและท้าทายความสามารถ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น พอใจเมื่อผู้มาติดต่อราชการเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ และพอใจเมื่อมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารของหน่วยงาน และมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ พอใจกับการได้รับพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม และพอใจที่หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของหน่วยงาน มีความพอใจในนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบัน และรู้สึกภูมิใจเมื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจกับบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง พอใจที่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก และพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน

1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ รู้สึก

มั่นใจในความมั่นคงหน่วยงาน รู้สึกมั่นคงเมื่อผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง และพอใจที่หน่วยงาน มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พอใจที่หน่วยงานมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ พอใจกับการช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วยหรือประสบภัยต่าง ๆ และภูมิใจต่อบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดย เพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดย กลุ่มปฏิบัติการสอนมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนกลุ่มสนับสนุนการสอนมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จำแนกตามอายุ

อายุ 20-30 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหาร

อายุ 31-40 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน

อายุ 41-60 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบาย มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบายมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จากการวิจัยระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนมีการจัดทำ ระเบียบการ ปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร หัวหน้าหน่วยฝ่าย มีการแจ้งนโยบาย เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบ โดยตลอด อีกทั้งฝ่ายบริหารก็มี นโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจนจึงทำให้ บุคลากร มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความมั่นคงใน การทำงาน ที่ฝ่ายบริหารจัดให้กับบุคลากร และจัดให้มีความเชื่อมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บรรจบ สมอาษา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุทธิยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัย ในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับ

กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อารีย์กุล รื่นเรือง (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บุญบา รัตนมงคล (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไหวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับ สุกันยา สร้อยอำภา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโมโต อิเล็กทรอนิกส์ ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโมโต อิเล็กทรอนิกส์ ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พอใจกับระดับความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุกติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย

จำกั๊ด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกั๊ด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ลือชา ภัคดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ จิรัชยา พรมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกั๊ด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาวิจัยคิดว่าบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับระดับความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นงานที่ตนเองให้ความสนใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานถึงแม้ว่างานมีความยุ่งยากหรือซับซ้อน บุคลากรเหล่านั้นก็จะมองว่าเป็นการทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับเฮอริชเบอร์ค ที่กล่าวในทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) (พรทิพย์ สุติยะ, 2550, หน้า 5) ว่า งานที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องการการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีตรงกับ นโยบายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกั๊ด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกั๊ด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ลือชา ภัคดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ จิรัชยา พรมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกั๊ด ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า การที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างก็มีความตระหนักดีว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อราชการเป็น อย่างดีจึงเป็นผลให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ในทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ (Hierarchy of need theory) (Maslow, 1954, p. 80) ที่กล่าวว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสะดวก มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่ง ที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

1.3 ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องการ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษเมื่อปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่ง พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ กวี แยมกสิข (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ ลือชา ภัคศิริ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษา ของ จิรัชชา พรหมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ ไหวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาวิจัยคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรมมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ความเหมาะสมและโปร่งใส เป็นธรรม โดยได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อ เปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถและจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมี การพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องสอดคล้องกับ

เซอร์ชเบอร์ก ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) (พรทิพย์ สุติยะ, 2550, หน้า 5) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมก็เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญ

1.4 นโยบายและการบริหาร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพอใจกับนโยบายการบริหารของโรงเรียนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ กวี แยมกสิข (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไหวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนนโยบายการทำงานของคณะผู้บริหารเทศบาลที่มีความชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้

1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องการบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทยุติธรรมและเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของจิรัชยา พรหมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่ากรณีที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากนั้น เกิดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในระดับต้น ที่จะให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรักใคร่ปรองดอง สัมผัสความสามัคคีความใกล้ชิดสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือกันในหน่วยงาน มีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากมาทำงาน

1.6 ความมั่นคงในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกว่าโรงเรียนมีความมั่นคงและต้องการให้ผู้บริหารปกป้องคุ้มครอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่ากรณีที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง การที่จะให้ออกหรือไล่ออกจากราชการเป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม มีขั้นตอนในการปฏิบัติตามข้อกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลความดีความชอบซึ่งเป็นไปด้วยความโปร่งใส ให้ความยุติธรรมกับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.7 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพอใจกับการช่วยเหลือของโรงเรียนมีหลักประกันในการทำงานและมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ จิรัชยา พรหมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานยูไนเต็ด สติลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่ากรณีที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันงาน

ราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งผู้บริหารมีพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินพิเศษอื่น ๆ เป็นของตนเอง เป็นหลักประกันถึงความมั่นคงทางฐานะการเงิน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้สิทธิ์ในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลการเจ็บป่วย ตลอดจนเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ซึ่งสอดคล้องกับเฮอริชเบอร์ก ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) (พรทิพย์ สุคติยะ, 2550, หน้า 5) ซึ่งกล่าวไว้ว่า รางวัลที่ให้กับพนักงานที่มีผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันลาหรือวันหยุดพักผ่อน เงินบำนาญ เป็นต้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สารจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาทดสอบหาความแตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ซึ่งสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งชายและหญิงมีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกันเพราะต้องการที่จะที่ปฏิบัติงานให้ได้เต็มความสามารถเหมือน ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาการของ สุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ กวีแย้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเลาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่ว่าจะทำหน้าที่อะไรในโรงเรียนก็ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาฮาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนบางแก้ว ประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 กลุ่ม โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ต้องการการยอมรับนับถือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุ มากขึ้นย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมากขึ้นเพราะมี ประสบการณ์ในการทำงานมากและต้องทำงานประสานร่วมกับบุคลากรและผู้บริหารในโรงเรียน ในการบริหารงานต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารเพื่อ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุทธิยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 กลุ่ม โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโต ในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ต้องการ โอกาสความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เพราะยังมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและอยากเติบโตในสายการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อฐานะทางสังคมที่ดีมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ สุทธิยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบาย มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบายมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ต้องการมีส่วนร่วมในนโยบายการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เพราะยังมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและอยากที่จะมีโอกาสในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน บางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เพราะยังมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและอยากที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับศึกษา การของ สุกพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับการศึกษาของ กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจของบุคลากร
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้การยอมรับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
3. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำชมเชยและให้รางวัลเชิงจิตตวิทยาให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นตัวอย่างกับบุคลากร และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
4. ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารควรประกาศนโยบายการบริหารให้กับบุคลากรทุกคน ได้รับรู้และเข้าใจได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดโครงการเพื่อให้บุคลากรทุกคน ได้มีความสามัคคี ความรัก และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้ซึ่งมีความเป็นธรรม ในการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อที่จะเป็นเครื่องมือในการประเมินอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีของบุคลากร และผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ คือ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการปรับปรุง หรือพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ แต่ศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็นและปัญหาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กวี เข้มกลีบ. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรัชยา พรอมมา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ต สตีลเวอร์ค จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ชยานันต์ คงทรัพย์. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชาญศิลป์ วาสนุณมา. (2546). *แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคชัย อาษาสนา. (2554). *ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20>
- ถาวรนิษฐ์ แสนสมบุรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฐริญาณ์ วิทยานรากุล. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร: กรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทวีวรรณ อินดา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2550). *การเงินธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นิตยา วิมล. (2553). *ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.nongwhaka.blogspot.com/mcclellands-achievementmotivation.html>.

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นุชนภา โกมารทัต. (2553). *คุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศในโรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรจบ สมอาษา. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปวีณา สีนธูปัน. (2546). *แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัญญา นพขำ. (2553). *การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2546). *เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พรทิพย์ สุกิยะ. (2550). *ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ภินันท์ รัชตาจ้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน*. ปัญหาพิเศษประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลือชา กักดีศรี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเว่อ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาแบบค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรินทร์ สีนชวนนท์. (2546). *ผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นทีมและความพึงพอใจในงาน ของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. การค้นคว้าแบบอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับที่ 12)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.musisaket.go.th/download/nt2.pdf>.
- สุกัญญา สร้อยอำภา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโมโต อีเล็กตริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกพ กัณธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (2550). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological test*. New York: Harper & Row.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Herbert, A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillan.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- James, L. (2004). *Administrative behavior*. New York: The Mcmillan.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mayo, E. (1954). *The human problem a of an industrial civilization*. Boston: Harvard University.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1979). *Organizational behavior: Concepts controversies and application* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1990). Adding value to leadership gets extraordinary results. *Educational Leadership*, 47(8), 23-27.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. Beltimore: Penguin.
- Woolfolk, A. (1995). *Educational psychology* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ว.๐๐๒๔

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายพิสิฐ ชนะการณ รหัส ๕๗๙๒๑๐๗๔

งานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบางแก้วประชาศาสตร์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๖

โดยมี **ดร.ชัยพนธ์ รังงาม** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑



ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ ว.๐๐๒๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายพิสิฐ ขนະการณ รหัส ๕๗๙๒๑๐๗๔

งานนิพนธ์ เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖

โดยมี **ดร.ชัยพนธ์ รังงาม** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑



ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ ว.๐๐๒๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายพิสิฐ ชนะการณ รหัศ ๕๗๙๒๑๐๗๔

งานนิพนธ์ เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบางแก้วประชาสามัคคี สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖

โดยมี **ดร.ชัยพจน์ รังงาม** เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๕๑

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งประกอบการศึกษาปัญหาพิเศษของนิสิต ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ข้อมูล ที่ได้จากความอนุเคราะห์ของท่านเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย และผลที่ได้รับ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการในการปฏิบัติงานต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการศึกษาวิจัย

3. แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยความจริงตามความคิดเห็นของท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-60 ปี

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้

ปฏิบัติการสอน

สนับสนุนการสอน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ขอความกรุณาตอบทุกข้อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1. ท่านรู้สึกพอใจที่จะได้ทำงานตามระดับ ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่						
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจ						
3. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานที่มี ความยุ่งยากซับซ้อนและท้าทายความสามารถ						
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติช่วยกระตุ้นให้ท่าน เกิดความกระตือรือร้นและใช้ความคิด สร้างสรรค์						
การได้รับการยอมรับนับถือ						
5. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผู้มาติดต่อราชการเห็น ความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่						
6. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อมีโอกาสได้เข้าร่วม ประชุมกับคณะผู้บริหารของหน่วยงานและ มีโอกาสนเสนอผลงานต่อที่ประชุม						
7. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชู เมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น						
8. ท่านรู้สึกพอใจที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ท่าน						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตใน การปฏิบัติงาน						
9. ท่านมีความยินดีในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่กำลังปฏิบัติ						
10. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผลการปฏิบัติงานของ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นพิเศษ						
11. ท่านรู้สึกพอใจกับการได้รับพิจารณาปรับ ย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม						
12. ท่านพอใจที่หัวหน้างานของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น						
นโยบายและการบริหาร						
13. ท่านรู้สึกพอใจที่หน่วยงานมีนโยบายที่ ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรง ตามเป้าหมาย						
14. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายของหน่วยงาน						
15. ท่านมีความพอใจนโยบายและการบริหาร จัดการของหน่วยงาน						
16. ท่านมีความพอใจในนโยบาย การปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของ สังคมปัจจุบัน						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
17. ท่านพอใจกับบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง						
18. ท่านพอใจที่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก						
19. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน						
20. ท่านปลาบปลื้มใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหา/ อุปสรรคทั้งทางด้านการงานและเรื่องส่วนตัว						
ความมั่นคงในการทำงาน						
21. ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อผู้บังคับบัญชาปกป้องคุ้มครอง						
22. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงหน่วยงาน						
23. ท่านพอใจกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						
24. ท่านพอใจที่หน่วยงานมีการดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน						
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
25. ท่านภูมิใจต่อบริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือน						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
26. ท่านพอใจกับการช่วยเหลือจากหน่วยงาน อย่างเหมาะสม เมื่อท่านและครอบครัวเจ็บป่วย หรือประสบภัยต่าง ๆ						
27. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ปรับเพิ่มขึ้น ในแต่ละปี						
28. ท่านพอใจที่หน่วยงานมีหลักประกันความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น บ้านหนึ่ง บำนาญ ฯลฯ						

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นายพิสิฐ ชนะการณ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 22 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

แบบทดสอบ ข้อที่	ผลการประเมิน			ΣR	IOC
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	+3	1.00
2	+1	+1	0	+2	0.67
3	+1	+1	+1	+3	1.00
4	+1	+1	+1	+3	1.00
5	+1	0	+1	+2	0.67
6	+1	+1	+1	+3	1.00
7	0	+1	+1	+2	0.67
8	+1	+1	+1	+3	1.00
9	+1	+1	+1	+3	1.00
10	0	+1	+1	+2	0.67
11	+1	+1	+1	+3	1.00
12	+1	0	+1	+2	0.67
13	+1	+1	0	+2	0.67
14	+1	+1	+1	+3	1.00
15	+1	+1	+1	+3	1.00
16	+1	+1	+1	+3	1.00
17	+1	+1	0	+2	0.67
18	+1	+1	+1	+3	1.00
19	+1	+1	+1	+3	1.00
20	+1	+1	+1	+3	1.00
21	+1	+1	+1	+3	1.00
22	+1	+1	+1	+3	1.00

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แบบทดสอบ ข้อที่	ผลการประเมิน			ΣR	IOC
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
23	+1	0	+1	+2	0.67
24	+1	+1	0	+2	0.67
25	+1	+1	+1	+3	1.00
26	+1	0	+1	+2	0.67
27	+1	+1	+1	+3	1.00
28	+1	+1	0	+2	0.67

หมายเหตุ: ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.76-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.86

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพิสิฐ ชนะการณ
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤษภาคม พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 29/2 หมู่ 6 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556-2558	ครูผู้ช่วย
	โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู คศ. 1
	โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ สมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ดนตรีสากล)
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยบูรพา