

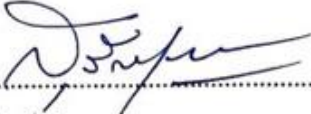
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ปรีดา จันทวงษา


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ปรีดา จันทะวงษา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

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

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

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

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)

วันที่ ๑๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ  
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ประธานคณงานนิพนธ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการคณงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา  
เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาในการดำเนินการ ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการศึกษาค้นคว้า  
ความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง  
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการคุมสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณา  
ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชร สุนทรายุทธ นายอัมพร อิศรารักษ์  
และนายสมหมาย ทับสุริย์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ และข้าราชการครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร ที่กรุณาให้ความร่วมมือ  
ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

คุณประ โยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา  
มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะและวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งท่านอื่น ๆ  
ที่มีได้เอื้อนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ จนได้รับความสำเร็จ  
ในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

ปรีดา จันทะวงษา

58920405: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ปรีดา จันทะวงษา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ( THE JOB MOTIVATION OF TEACHER IN PHANATPITAYAKARN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมพู, กศ.ด., ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 102 หน้า. ปี 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้การทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจการจำแนกอยู่ระหว่าง .23 ถึง .85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920405: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB MOTIVATION OF TEACHER IN PHANATPITTAYAKARN SCHOOL  
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA 18

PREDA JANTAWONGSA: THE JOB MOTIVATION OF TEACHER IN  
PHANATPITTAYAKARN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 18. ADVISORY COMMITTEE: SURAT  
CHAICHOMPOO, Ed.D., PRAYOON IMSAWARD, Ed.D. 102 P. 2018.

The purposes of this research were to study the job motivation of teachers in Phanatpittayakarn School under the Office of Secondary Educational Service Area 18, and to compare the job motivation of teachers in Phanatpittayakarn School categorized by gender, experience, and educational qualification. The research sample was 97 teachers in Phanatpittayakarn School. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with the discriminative power between .23 - .28. The reliability of questionnaire was at .94. The statistics used in this research were Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation ( $SD$ ),  $t$  - test, and One - Way ANOVA.

The research found that:

1. The job motivation of teacher in Phanatpittayakarn School under the Office of Secondary Educational Service Area 18 was found that incentive factor and supporting factors in overall and each aspect, were a high level.

2. The comparison of job motivation level of teachers in Phanatpittayakarn School under the Office of Secondary Educational Service Area 18 which were categorized by gender, experience, and educational qualification turned out to be different with no statistical significant in overall and each aspect for both incentive and supporting factors.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
จุดประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของโรงเรียนพณิชยการ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การจัดกระทำข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุป.....	67
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	90
ภาคผนวก ข.....	94
ภาคผนวก ค.....	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	102

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลจำนวนราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนพณิชยการ จำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา และเพศ.....	10
2	ข้อมูลนักเรียน จำแนกตามระดับ และเพศ.....	10
3	ทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของ Herzberg.....	24
4	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan.....	38
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	39
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาของครู โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	44
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน.....	45
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	47
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	48
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	49
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	50





## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 การวิเคราะห์การแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	62
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันอับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
24 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	101

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 พีระมิด แสดงลำดับชั้นความต้องการ.....	18
3 ระดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow.....	20
4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	26

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของเยาวชนของชาติเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ และเป็นพลังในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน องค์ประกอบของการบริหารของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในภาครัฐหรือเอกชน ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารงานที่สำคัญที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรทางการศึกษาหรือครูปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาหรือครู อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2548, หน้า 39) บุคลากรที่สำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาเนื่องจากเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันผันแปรอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (บงกชธร เฟ็กนิล, 2550, หน้า 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การใช้คนควรให้สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจและความถนัดของบุคคล คนเรามีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ที่ดี บางคนมีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันแม้แต่บุคคลที่มีความรู้ ระดับเชาวน์ปัญญาพอ ๆ กัน แต่ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันทำให้ผลงานที่ได้ย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานด้วยเสมอ (บุญม่น ธนาสุภวัฒน์, 2547, หน้า 34) องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง

(นิศากร สุชะกาตี, 2548, หน้า 2) ความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถที่เขาจะต้องโน้มน้าวจิตใจ หรือจูงใจให้พนักงานได้มีกำลังใจจนทุ่มเทความสามารถและรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องสร้างความเป็นกันเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานการบริหารงานนั้นผู้บริหารนั้นได้สร้างและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อเป็นเช่นนั้นก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานหน่วยงาน (วิชัย แหวนเพชร, 2548 หน้า 137) จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาเยาวชนหรือคนเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะเยาวชนหรือคนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติในด้านต่างๆต่อไป การให้การศึกษากับเยาวชนเหล่านี้จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องให้การศึกษา และพัฒนาเยาวชนเหล่านี้ให้เป็นคนที่มีคุณภาพ การที่จะให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอนเกิดกำลังใจ หรือมีแรงจูงใจที่มากพอ ผู้บริหารจึงต้องรู้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอนของท่านนั้นมีแรงจูงใจด้านใดอยู่ในระดับใด เพื่อจะตอบสนองแรงจูงใจได้ตรงจุดต่อไป

จากการรายงานประจำปีโรงเรียนพนัสพิทยาคาร(รายงานประจำปีโรงเรียนพนัสพิทยาคาร, 2559) โรงเรียนพนัสพิทยาคาร ตระหนักในความสำคัญของหัวใจการจัดการศึกษา และถือเป็นภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และรู้ความสามารถ ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในหลายๆด้าน มีผลงานครูและนักเรียนจำนวนมาก แต่ก็ยังมีครูยื่นเรื่องคำร้องขอย้ายออกจากโรงเรียนทุกปี และมีบางกิจกรรมที่ครูบางท่านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องที่กล่าวมาและเห็นว่าน่าจะมีส่วนมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร เมื่อรู้ปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านใด ก็จะได้แก้ไขหรือเพิ่มแรงจูงใจด้านนั้นให้มากขึ้น ก็จะทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลง ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาแรงจูงใจโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การสร้างจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป

### จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนนันทพิทยาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนันทพิทยาการ

จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

### คำถามของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนันทพิทยาการ จำแนกตามเพศ

ประสบการณ์ และระดับการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

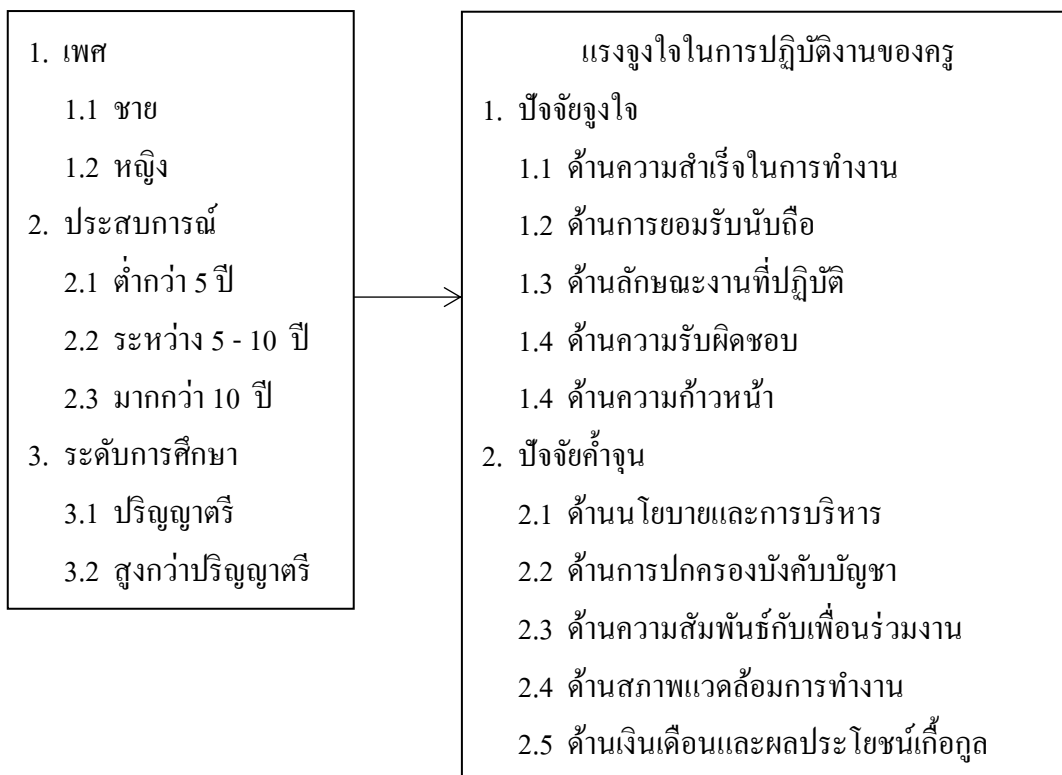
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนันทพิทยาการ ใช้กรอบความคิดของ Herzberg (1959, pp. 60-63) แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูโรงเรียนพนัส-พิทยาคาร
2. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหามุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 113 - 115) ที่กล่าวว่า คนเราต้องการความสุขจาก

การทำงานและผลที่ตามมาก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงาน อย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ได้แก่

1.1.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1.1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ขึ้นได้ ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” ได้แก่

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 128 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร ปีการศึกษา 2560 ใช้ตารางกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วทำการสุ่ม อย่างง่าย (Simple random sampling)ตามระดับการศึกษา

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

#### 3.1.1 เพศ

##### 3.1.1.1 ชาย

##### 3.1.1.2 หญิง



### 3.1.2 ประสบการณ์

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 5 - 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

### 3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ปริญญาตรี

3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

## 3.2 ตัวแปรตาม

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ ประกอบด้วย

### 3.2.1 ปัจจัยเชิงใจ

3.2.1.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3.2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ด้านลักษณะของงาน

3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้า

### 3.2.2 ปัจจัยค่าจูน

3.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.2.2.5 ด้านการเงินและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำเนิदनิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครู โรงเรียนนันทพิทยาการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงการที่ครูโรงเรียนพณิชยการสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นที่พอใจแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนพณิชยการได้สนับสนุน การยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ครูโรงเรียนพณิชยการ ที่ได้ปฏิบัติอยู่ มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถในการทำงาน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูเป็นอย่างดี

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ครูโรงเรียนพณิชยการ ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างอิสระ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูโรงเรียนพณิชยการ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

1.2 ปัจจัยก้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของครูโรงเรียนพณิชยการ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร เป็นการยอมรับนับถืออันจะนำไปสู่การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของครูโรงเรียนพณิชยการ ในการดำเนินงาน มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคการสอน การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีระเบียบแบบแผนในการปกครอง อย่างมีความยุติธรรม

1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการประสานสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ของโรงเรียนพณิชยการ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความสามัคคี มีการช่วยเหลือ มีการปรึกษาหารือร่วมกัน บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวครู  
ในโรงเรียนพณิชยการ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของครูที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน  
รวมไปถึงเรื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามปริมาณงานด้วย

1.2.5 ด้านการเงินและผลประโยชน์เกี่ยวกับ หมายถึง ความพึงพอใจ  
หรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนอยู่ภายในโรงเรียนพณิชยการ

3. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการสอนของครูตั้งแต่บรรจุแต่งตั้ง  
ถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในระยะเวลาไม่ถึง 5 ปี

3.2 ระหว่าง 5 - 10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี

3.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับของครูที่ปฏิบัติงานใน  
โรงเรียนพณิชยการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีวุฒิต่างการศึกษาในระดับ  
ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีวุฒิต่างการศึกษา  
สูงกว่าปริญญาตรี

5. โรงเรียนพณิชยการ หมายถึง โรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย  
ตั้งอยู่เลขที่ 52 หมู่ 6 ตำบลกุฎโง้ง อำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดูแลรับผิดชอบ  
ในเขตจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิพทยาการ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมทฤษฎี และแนวคิด รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนนันทพิพทยาการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### สภาพทั่วไปของโรงเรียนนันทพิพทยาการ

โรงเรียนนันทพิพทยาการ (คู่มือนักเรียน ผู้ปกครอง และครูโรงเรียนนันทพิพทยาการ, 2560) ตั้งขึ้นครั้งแรกที่วัดพิมพุดาราม เมื่อ พ.ศ. 2460 “โรงเรียนวัดใหม่ประจำอำเภอพนัสนิคม” ปัจจุบันใช้ชื่อว่าโรงเรียนนันทพิพทยาการ โรงเรียนนันทพิพทยาการเป็นโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี 18 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2560 มีนักเรียนทั้งหมด 3,121 คน ตั้งอยู่เลขที่ 52 หมู่ 6 ตำบลกุกุ๋น ไร่ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ปัจจุบัน นายอัมพร อิศรารักษ์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคนที่ 14 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 จนถึงปัจจุบัน

#### วิสัยทัศน์ของโรงเรียนนันทพิพทยาการ

“มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่มาตรฐานสากลตามรอยศาสตร์พระราชา”

#### ปรัชญา

สุสิกขิตโต ภวั โหติ (ผู้ศึกษาคดี คือผู้เจริญ)

#### คติพจน์

ค่าของคนอยู่ที่ผลแห่งกรรมดี

#### พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านสมรรถนะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามข้อกำหนดของเกณฑ์รางวัลคุณภาพ  
แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์-คาดหวังในอนาคต/รูปธรรม

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากล
4. ชุมชนมีบทบาทและสนับสนุนในการจัดการศึกษา
5. ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. ผู้เรียนมีทักษะชีวิตในการอยู่ร่วมกับประชาคมอาเซียนอย่างมีความสุข

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียนนันทพิพทยาการ  
จำแนกตามสายงาน วุฒิการศึกษา และเพศ

ประเภท	วุฒิการศึกษา										
	ป.เอก		ป.โท		ป.ตรี		ต่ำกว่า ป.ตรี		รวมทั้งสิ้น		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
บริหาร	0	0	2	3	0	0	0	0	3	2	5
การสอน	0	0	8	29	26	65	0	0	34	94	128
รวมทั้งสิ้น	0	0	10	32	26	65	0	0	37	96	133

ตารางที่ 2 ข้อมูลนักเรียน จำแนกตามระดับ และเพศ

ระดับ	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนห้อง
ม.1	208	328	536	12
ม.2	218	331	549	12
ม.3	242	333	575	12
ม.4	171	319	490	12
ม.5	181	290	471	12
ม.6	174	326	500	12
รวม	1,194	1,927	3,121	72

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

สิริอร วิชาวุธ (2543, หน้า 225) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบหรือสถานะหนึ่งๆ ที่เข้ามากระตุ้นพฤติกรรมหรือความรู้สึก ทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมาย

มัลลิกา ต้นสอน (2546, หน้า 30) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงใจจะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด ไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหา

อำนาจ แสงสว่าง (2546, หน้า 72) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงภายในหรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตามในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้

อัมพร อิมทรัพย์ (2547, หน้า 114) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นิศากร สุชะกาสี (2548, หน้า 13) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 12) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติ หรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม

ซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับบัญชา การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือแรงแพทำให้เกิดความสุข ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, หน้า 15) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

กันธอร กุลบุตรดี (2553, หน้า 17) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สิทธิพันธ์ พวงจิน (2553, หน้า 10) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้น มีความหมายพยายามหรือเป็นสิ่งที่ชี้แนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความสามารถ ความคิดริเริ่มหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป็นเป้าหมายของตนจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่

สุรางค์ เทพศิริ (2553, หน้า 210) ได้อธิบายว่า การจูงใจคือการกระตุ้นหรือการเร่งเร้าหรือการสร้างพลังเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการใช้ความรู้ความสามารถของเขาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อันเกิดความต้องการ ความปรารถนา หรือความกดดัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน สิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล หรือทั้งสิ่งเร้าภายในและสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลก็ได้

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของคนในการปฏิบัติงานได้ ความสำคัญของการจูงใจมีดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 243)

1. เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

3. ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

4. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีวินัย

และศีลธรรมอันดีงาม

5. ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานใช้บรรลุปเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

Vroom (1970, p. 610) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จของแรงจูงใจไว้ว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ดีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคคลและจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ประเภทของแรงจูงใจ

การจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีวิธีการแบ่งได้หลายวิธีตามลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (อารี พันธุ์ณี, 2546, หน้า 270)

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณ โดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึกแรงจูงใจ



ทางสรีระเป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วย่อมทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลของร่างกายซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับ เมื่อแรงขับลดลง ร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความพยายาม พยายามฝ่าอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลียงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาทอาศัยได้และรู้จักฟังผู้อื่น

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะลักษณะก้าวร้าว บางคนก็เข้มแข็งแสบไสแต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้การนำของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

## 2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรม ซึ่งจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่น อยากดัง อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่น ๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงเพื่อให้ได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

การจูงใจมีความซับซ้อนและมีความยุ่งยากดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้การจูงใจประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จล้มเหลว ได้แก่ (อรุณ รักธรรม, 2545, หน้า 149)

1. ความต้องการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องพื้นฐานทางวัฒนธรรม ระดับความรู้ ปัญญา การศึกษา จริยธรรม บทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ สิ่งเหล่านี้ทำให้แต่ละคนแตกต่างกันไป ทุกคนมิใช่ว่าจะได้รับการจูงใจขนาดเดียวกัน ด้วยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในความต้องการของบุคคลที่แตกต่างกันไปเพื่อจูงใจแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้นได้

2. ความต้องการของบุคคลเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อเวลาผ่านไปหรืออยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้ความต้องการของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานว่าในปัจจุบันเป็นอย่างไรและในอนาคตน่าจะมีความต้องการอะไรที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น พนักงานในวัยหนุ่มสาวที่เพิ่งเริ่มชีวิตการทำงาน สามารถจูงใจได้ด้วยเงิน ความสำเร็จ การได้เลื่อนตำแหน่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปเขาจะเริ่มสนใจเรื่องความมั่นคงมากขึ้น มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง เป็นต้น

3. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันบุคคลได้รับการศึกษามากกว่าในอดีต พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานหลายอย่างเริ่มนำเบ็ดและมิแนวโน้มที่พนักงานจะปฏิเสธอำนาจใช้ไม่ได้ในปัจจุบันแล้ว ผู้บริหารจึงไม่ควรติดใจอยู่กับการจูงใจแบบเก่า ๆ ที่เคยปฏิบัติในหน่วยงาน ควรพัฒนาปรับปรุง ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในขณะนั้น

4. ผู้บริหารขาดการควบคุมสภาพแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวกับงานที่มีปัจจัยอื่น ๆ อีกซึ่งนอกเหนือจากงานหรืออยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อการจูงใจ เช่น พนักงานบางคนมีปัญหาส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการจัดให้มีบริการพิเศษเพื่อช่วยเหลือพนักงาน จัดให้มีหน่วยให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

### กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีความจำเป็น ความต้องการ หรือความปรารถนาในบางสิ่งบางอย่างแล้วไม่ได้รับการตอบสนอง จึงส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิด

ความตึงเครียด คือ ความรู้สึกอยากได้ อยากทำให้ตนพึงพอใจ ซึ่งเมื่อความตึงเครียดนี้ทวีความแรงมากขึ้นก็จะเกิดเป็นแรงขับทำให้บุคคลนั้นแสดงออกถึงพฤติกรรมทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความต้องการที่เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อความต้องการ ความจำเป็น หรือความปรารถนานั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความตึงเครียดที่มีอยู่ก็จะลดลง บางครั้งหากการตอบสนองนั้นสามารถกระทำได้อย่างสมบูรณ์ ความตึงเครียดก็จะไม่หลงเหลืออยู่เลย (สุพิชญา ชัยโชติรัตนันท์, 2550, หน้า 132)

จากกระบวนการจูงใจข้างต้น จะพบว่าประเด็นที่สำคัญด้วยกัน 2 ประการ คือ ความจำเป็น หรือความต้องการ ที่เป็นต้นกำเนิดของกระบวนการ และเป้าหมาย และเป็นจุดจบของกระบวนการ

นักวิจัยจำนวนหนึ่งซึ่งได้ค้นคว้าเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายของบุคคล พบว่าโดยทั่วไปแล้ว เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะเริ่มตั้งเป้าหมายใหม่ที่สูงกว่าหรือท้าทายกว่าเดิม ซึ่งหมายความว่าบุคคลจะเริ่มมีความทะเยอทะยานมากขึ้น เนื่องจากบุคคลนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายระดับหนึ่งแล้ว และจะเริ่มมีความมั่นใจในศักยภาพความสามารถของตนที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่สูงกว่าท้าทายกว่า

นอกจากนี้ นักจิตวิทยายังอธิบายการจูงใจ เป็นไปได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ ในบางครั้งเราอาจรู้สึกว่ามีแรงขับบางอย่างนำเราเข้าหาวัตถุหรือบางสภาวะ ซึ่งเราเรียกว่าการจูงใจให้เข้าถึง บางครั้งอาจรู้สึกว่ามีแรงขับให้หลีกเลี่ยงหนีจากสิ่งนั้น ซึ่งเราเรียกว่าการจูงใจให้หลีกเลี่ยง

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theories)**

โดย Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งทฤษฎีและการศึกษาที่ว่าด้วยการจูงใจโดยตรง และทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปบางส่วนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหา (Contents theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
2. เชิงกระบวนการ (Process theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ สามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ ดังนี้ (นิสากร สุขะกาณี, 2548, หน้า 76 - 87)

ทฤษฎีสัมัยเดิม (Traditional theory) โดย Herzberg (1959) ที่ได้ชื่อว่า เป็นบิดาของการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (The father of scientific management) เนื่องจากเขาเป็นบุคคล

แรกที่ได้เสนอหลักการจูงใจของบุคคล โดยได้อธิบายว่า แรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับระบบของการให้ผลตอบแทนในขณะนั้น แต่ไม่ใช่ระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคล ที่มีผลผลิตสูง เช่น คนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำ แล้วจะทำให้คนงานที่มีผลผลิตสูงสุด การผลิตของตนลงทันที ดังนั้น ระบบการให้ผลตอบแทน จะขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานแต่ละบุคคล และทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งสัมพันธ์โดยตรงกับผลของการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าถ้ามีผลตอบแทนสูงอย่างเพียงพอแล้วคนงานจะผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Herzberg ได้อธิบายว่า ปัญหาของความขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัญหาของฝ่ายบริหาร ไม่ใช่ปัญหาของคนงาน โดยฝ่ายบริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะแสวงหาคนที่จะมาทำงานให้เหมาะกับงานในลักษณะต่าง ๆ และการใช้วิธีการฝึกอบรมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ มีความเชื่อว่าคนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงาน โดยไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และผลการทำงานของพนักงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลตอบแทน หรือระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิต และการจูงใจพนักงานด้วยระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากที่ได้อธิบายแนวทางของทฤษฎีดังกล่าวไปแล้ว ได้มีการตั้งข้อสังเกตและมองเห็นจุดอ่อนของแนวคิดนี้ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่กล่าวว่า คนงานเป็นคนเกียจคร้าน จึงต้องมีการบริหารงาน โดยการควบคุมอย่างใกล้ชิดและเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแท้จริงแล้วบุคคลจะถูกจูงใจให้การทำงานด้วยปัจจัยต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเพียงอย่างเดียว เช่น บางคนทำงานเพื่อความสำเร็จ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความอยากก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง และต้องการพัฒนาตนเอง

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

นักทฤษฎีด้านจิตวิทยาหลายท่านได้พยายามค้นหาคำอธิบายเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล ซึ่งในปัจจุบันทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดท่านหนึ่งคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1970, pp. 122 - 144) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักคืนสนองตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่ Maslow ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการ

ระดับสูง ต่อมาเมื่อผู้ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม และแบ่งความต้องการให้ละเอียดออกไปอีก รวมทั้งหมดเป็น 7 ลำดับชั้น ของความต้องการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 พีระมิด แสดงลำดับชั้นความต้องการ (ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2554, หน้า 32)

จากภาพอธิบายลำดับชั้นความต้องการได้ ดังนี้

ลำดับ 1 ชั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครอง ปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเค่งดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูงหรือสร้างความรู้สึกรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเอง จนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคน กล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิตความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของ Maslow นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงคืนรันเพื่อสนอง ความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ทรายใดที่ค่าแรง ยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการ ขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่อง และ เกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่คืนรันเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือ ความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่ สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้ มีกินมีใช้

Maslow (1970) ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการ ที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำไปหาสูงสุด ดังนี้

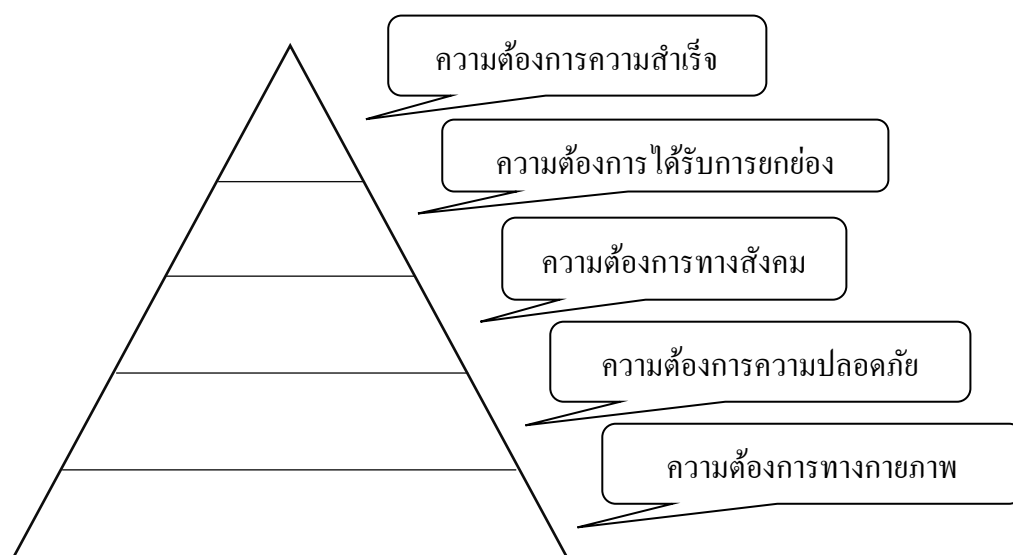
ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความ มั่นคงปลอดภัย (Safety and security Needs) คือ ความต้องการ ที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย เช่น ความต้องการ ได้รับการคุ้มครอง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and belonging needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รัก และยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem needs) เป็นความต้องการ ในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้



ภาพที่ 3 ระดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow (Maslow, 1970)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow เป็นทฤษฎีความต้องการที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแบ่งระดับความต้องการออกเป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการ ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการในระดับสูง ได้แก่ ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จ ซึ่งเรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดไปจนถึง ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า และการพัฒนา ตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น Maslow ถือว่าการเรียงลำดับความต้องการนี้มีความสำคัญโดยมนุษย์

จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ ได้ ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว  
ทฤษฎี ERG (ERG theory: Existence relatedness growth theory)

### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1970) ได้เสนอ รูปแบบของความคาดหวัง  
ในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$Motivation = Expectancy \times Valence$  แรงจูงใจ = ความคาดหวัง X คุณค่าของผลลัพธ์  
มีความหมายว่า ระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ  
ระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

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

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานของบุคคล  
จะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้นแล้ว จึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังนั้นคือ  
การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาส และความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงาน  
ให้ สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้า  
พนักงาน คนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จพนักงานคนนั้นก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำ  
หรือไม่พยายามทำงานนั้น การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง  
การกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูง  
ว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

### ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

Robbins (1996, pp. 215-216) กล่าวว่า ทฤษฎี X ของ McGregor โดยได้ตั้งสมมติฐาน  
เกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะดังนี้ คือ

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้จะกระทำทันที เพื่อตนเอง  
จะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
2. มนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้ทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด  
ควรมีรางวัลปฏิบัติงานได้ดี และควรมีการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติงานด้วย



3. โดยทั่วไปมนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยากมีความมั่นคง รวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย ว่าคนมีความต้องการด้านร่างกาย แต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้นถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ยอมทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่วิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่ชอบ ให้รับผิดชอบของตนเองจึงจะเกิดความพอใจ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่าคนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคน ไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงาน อยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น McGregor ซึ่งให้เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงาน โดยสิ้นเชิง อธิบายว่าแนวทางในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคน จะขึ้นอยู่กับความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของว่าเป็นอย่างไร โดยจะปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามทัศนคติ และความคิดเห็นของที่มีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ๆ ซึ่งความต้องการและแรงจูงใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ในแนวคิดตามทฤษฎี X นั้น เชื่อว่าบุคคลโดยเฉลี่ยแล้ว มักจะไม่ชอบทำงาน และจะหลบเลี่ยงการทำงาน มีความเกียจคร้าน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ และเนื่องจากความไม่ชอบในการทำงาน ทำให้ต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการข่มขู่ หรือการข่มขู่ว่าจะลงโทษ ดังนั้น ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้ จะพยายามกำหนดมาตรการในการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และความเชื่อที่ว่าบุคคล เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิต ซึ่งจะต้องมีการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร และคนจะถูกจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน ผลประโยชน์พิเศษอย่างอื่น และการควบคุมด้วยการลงโทษ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้

จะสามารถ นำไปใช้ได้ผลดีในลักษณะของสังคม ที่มีระดับการครองชีพของประชาชนค่อนข้างต่ำ และมีภาวะของการขาดแคลนงาน

ส่วนแนวคิดของทฤษฎี Y นั้น เชื่อว่าบุคคลโดยทั่วไปชอบทำงานเหมือนกับการเล่น และการพักผ่อน ไม่ใช่เป็นคนที่เกียจคร้าน และสามารถไว้วางใจไม่ได้ แต่จะมีความสามารถในระดับสูง เกี่ยวกับจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง ตลอดจนมีความฉลาด ต่อการแก้ปัญหา สามารถที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน ตลอดจน มีความรับผิดชอบ ถ้าเขาได้รับ การจูงใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารจะมีหน้าที่ช่วยให้บุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองในแง่ของการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจัดให้มีสภาพแวดล้อม ภายในหน่วยงานที่เหมาะสม ไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะพยายาม ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของเขาควบคู่ไปกับ ความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตอบสนองด้านความมี ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต ตลอดจนตอบสนองความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายในของ บุคคล หรือใช้แรงจูงใจภายใน ซึ่งทฤษฎีนี้ จะเหมาะกับคนที่อยู่ในสังคมประชาธิปไตยที่มีระดับ การศึกษา และมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะหางานทำได้มาก

ต่อมาได้มีการอธิบายทฤษฎี Z ของ Ouchi's theory ที่มีองค์ประกอบสำคัญที่สืบต่อเนื่องมาจากทฤษฎี X และบางส่วนมาจากทฤษฎี Y หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการประสมประสานมาจากทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยมีการกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้ (ณรงค์ศักดิ์ สาลี, 2555, หน้า 35)

1. มีการจ้างงานเป็นระยะเวลานาน โดยมีหลักประกันอย่างมั่นคงสำหรับบุคลากรทุกคน
2. สร้างความร่วมมือกันในการตัดสินใจ
3. สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลกับการเลื่อนตำแหน่ง
4. สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม มีความใกล้ชิด ความผูกพัน และความร่วมมือในหน่วยงาน หรือการสร้างบรรยากาศของครอบครัวให้เกิดขึ้น
5. ใช้อำนาจและส่งเสริมให้บุคลากรในการมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน
6. สร้างความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน
7. ลดขั้นตอนในการบริหารงานที่ซับซ้อน ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัว

ส่วนทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) นั้น ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1993) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ใน การบริหารคน และบริหารงาน

#### 1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่ปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้น ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานควรมีความรู้สึกว่างานที่เขาต้องมีความน่าสนใจ มีความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง และต่องานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้า ในงานของเขา การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงาน ที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

#### 2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษา ทฤษฎีปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ (Motivation - hygiene theory) (Herzberg, 1993) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ทฤษฎีปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจของ Herzberg (Herzberg, 1993)

ปัจจัยค่าจูน (สภาพแวดล้อม)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะงาน)
นโยบายและการบริหาร	ความสำเร็จ
การบังคับบัญชา	การยกย่องในความสำเร็จ
สภาพแวดล้อมการทำงาน	งานที่ท้าทาย
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ความมั่นคงและความปลอดภัย	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

จากตารางที่ 4 อธิบายพอสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร คือ บุคลากรรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่งกว่าเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล
  2. การบังคับบัญชา คือ มีการนิเทศงานจากผู้บริหาร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าย้ายบริหารตั้งใจ ปฏิบัติงานและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
  3. สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
  5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ
  6. ความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนสำเร็จตรงตามความต้องการของหน่วยงาน
  7. การยกย่องในความสำเร็จ คือ บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนสำเร็จได้รับความชื่นชมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
  8. งานที่ท้าทายคือผู้บริหารควรมอบหมายงานสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่
  9. ความรับผิดชอบเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจผลงานที่ตรงตามความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ตรงตามความสามารถตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้
  10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และเพื่อให้ครู ได้พัฒนางานของตนเองได้อย่างเต็มที่
- กล่าวคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) ทั้ง 2 ปัจจัย มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจ ในการทำงานนั้นแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ จึงแสดงให้เห็นถึงผลของปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนต่อการทำงานของบุคคล

เกิดความพอใจ ←————— เลข ๆ —————→ เกิดความไม่พึงพอใจ

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>2. ด้านการยอมรับนับถือ</li> <li>3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</li> <li>4. ด้านความรับผิดชอบ</li> <li>5. ด้านความก้าวหน้า</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านนโยบายและการบริหาร</li> <li>2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</li> <li>3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</li> </ol>

ภาพที่ 4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1993)

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวทาง ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จะเห็นว่าการบริหารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงาน หรือเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น ถือว่าจำเป็นต้องใช้ศิลปะอย่างยิ่งในการบริหารงาน และเมื่อไหร่ก็ตาม ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจในการทำงาน ทำเพื่องานเป็นอันดับแรกก็จะถือว่าเป็นความสำเร็จของ ผู้บริหาร และสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะตามมา จึงถือว่าเป็นการทำงานเพื่องานอย่างยั่งยืน ดังพระบรมราโชวาทของพระบรมราชชนกที่ได้ตรัสว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก ทรัพย์ และเกียรติยศ จะตกแก่ท่านเอง...” และเมื่อนั้นการทำงานของพวกเขาทุกคนก็จะเป็นการทำงาน ที่ถือว่า “งานเป็น วิถีทางอันมีค่าสำหรับการแสวงหาความสุขใจอย่างลึกซึ้งในการมีชีวิต”

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ เพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษาตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### เพศ

การปฏิบัติงานของคนแต่ละคนย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจคือเพศ เพศชายหรือเพศหญิงอาจมีแนวคิด บางอย่างเหมือนกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วเพศชายเพศหญิงมีสภาพร่างกายที่ต่างกันมีลักษณะ ความชอบที่แตกต่างกัน จึงอาจส่งผลให้แนวความคิดบางเรื่องเพศชายเพศหญิงมีความต่างกัน ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับ

งานวิจัยของกับ วิรัช รัชนิวรรณ์ (2548, หน้า 17) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูที่เพศต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชธร เพ็ญนิล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ทั้งสองเพศมีความแตกต่างกันทางด้านสภาพร่างกาย สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นบุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีแนวความคิด มุมมองและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

### **ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ผู้วิจัยได้เลือกประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย เพราะคิดว่าบุคคลครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชธร เพ็ญนิล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หินขาว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสบการณ์การปฏิบัติต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงานจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้นำมา ทำการศึกษาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้

#### ระดับการศึกษา

ผู้วิจัยได้เลือกระดับการศึกษามาเป็นตัวแปรต้น เนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกันย่อมมีความรู้ ความสามารถ และแนวความคิดที่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อม ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณภรณ์ โหมยตกานต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยจำแนกตามระดับ การศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธพงษ์ ดัดดุษฎีวัตร (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแนวความคิดและ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

อัมพร อิมทรัพย์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของครูสายวิชาช่างอุตสาหกรรม โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสายวิชาช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูสายวิชาช่าง อุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับขวัญและกำลังใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพทางอาชีพ มีระดับขวัญ และกำลังใจสูง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการทำงานของ ครูที่มีประสบการณ์ต่ำ และมีประสบการณ์สูง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการการเจริญเติบโต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต เมื่อจำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม โรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ แตกต่างกัน และด้านความเจริญก้าวหน้าของครูขนาดเล็กและ โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน

บงกชธร เพิกนิล (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ 3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ความต้องการเพื่อดำรงอยู่ และความต้องการความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ การทำงาน และรายได้ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของครูโรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
 เรียงคะแนนตามระดับเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน  
 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบประสบความสำเร็จ  
 ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวม และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ  
 ความสำเร็จ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
 โดยรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความรู้สึกรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติ

เส็งี่ยม จันทร์พลี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 การวิจัย  
 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ  
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์  
 เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา  
 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสายปฏิบัติ  
 งานสอน จำนวน 358 ตัวอย่าง และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 157 ตัวอย่าง  
 ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และสถิติ  
 ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ  
 สมมติฐาน ด้วยค่าที ( $t$ -test) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
 ครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน  
 ระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า  
 ด้านกายภาพ และด้านความสำเร็จในชีวิต และอยู่ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ  
 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูเพศชาย และเพศหญิงมีความเห็น  
 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
 มีความเห็นด้วยว่า ด้านกายภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครู  
 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10ปี ขึ้นไป ข้าราชการครูสายปฏิบัติงาน  
 การสอนและผู้อำนวยการหรือผู้ดำรง ตำแหน่งรักษาการแทน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน  
 ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชชาติ โชคเสน (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ ภูมิลำเนา และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุษบา รัตนมงคล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย แบ่งปัจจัยเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยกเว้นด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนพญา 5 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนพญา 5 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ วันเพ็ญ หินขาว (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้ามาก

วันเพ็ญ หินขาว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

กันธอร กุลบุตรศรี (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน ในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) โดยศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553) ได้ศึกษา แรงในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษา พบว่าแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $p < .05$ )

วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ความต้องการความสัมพันธ์กันทาง สังคมและได้ความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน งานของครู ในภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน  
ยกเว้นครูที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป  
มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี และ ครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 25 - 35 ปี

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี วิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้  
กรอบ แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน 10 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน  
10 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า  
ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา  
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนสถานภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน  
3 คน หัวหน้า สาขาวิชา จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 26 คน รวม 35 คน การรวบรวมข้อมูล  
ใช้การวิเคราะห์ เอกสารการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

อมร ชูรัชย์ (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอ  
เกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
และจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้ช่วย  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตาม  
เพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า  
ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์พบว่า  
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทศพล เพ็ชรภิมล (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
โรงเรียนในอำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3  
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ  
เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความต้องการในการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

ศิริกรานต์ วณะศิริ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนตามระดับคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมและด้านความรู้สึกรับผิดชอบประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร บุญเต็ม (2556) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จุลดิฐ อุ้นหนองกุ้ง (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

อาทิตยา นุชศรี (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในต่างประเทศไว้ ดังนี้

Mataheru (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Goodson (1985) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิด ความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิคคาร์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ใน โรงเรียน ในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจ ด้านการเงินมีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายใน มากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Ogoraaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สอนศาสนาในรัฐลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้า ในงานรองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อ แรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพ การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Ray (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจภายในภายนอกได้แก่ ลักษณะงาน

Myer (1993) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอน ศาสนา ในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของ ฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบาย ของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Charlene (1999) ศึกษา อิทธิพลของอายุที่มีต่อแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เฉพาะบุคคลของพนักงานตัวแทนสาขาภายในประเทศของ Kentucky พบว่าปัจจัยที่กระตุ้น แรงจูงใจ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบต่อผลผลิตของ งานความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน เพศ และจำนวนปีของการทำงาน

Guthrie (1999) ศึกษา แรงจูงใจพนักงาน ความพึงพอใจ และผลผลิตของพนักงานบริษัท LAS Vegas office supply company พบว่า ค่าจ้างมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุดในตัวแปรด้านแรงจูงใจ และปัจจัยสุขภัณฑ์ ทั้งในกลุ่มพนักงานระดับบริหาร ทั้งเพศชายและเพศหญิง

Stelly (1999) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบุคลิกภาพในบริบทของงาน พบว่า บุคลิกภาพมีผลกระทบต่อข้อกำหนดเป้าหมายระดับนโยบาย การกำหนดเป้าหมาย ส่วนบุคคล และความมุ่งมั่นในการทำงานส่วนใหญ่ตัวแปรด้านคุณภาพไม่มีผลต่อแรงจูงใจ และการปฏิบัติงาน

Burr (1981) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดา วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของ ทฤษฎีของ Herzberg กับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างผู้บริหาร ในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนที่ทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหาร ทั้ง 3 ตำแหน่ง พึงพอใจ ในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้างเรียงลำดับความความพึงพอใจได้ ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภท แล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่าง ในเรื่องของความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชน และ มหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่องความพึงพอใจในงานและมีความไม่พึงพอใจในงานระหว่าง ผู้บริหารภายในวิทยาลัยชุมชนและภายในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่กล่าวมา บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจที่อาจจะแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะให้ความสำคัญกับการจูงใจ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเปรียบเทียบกับตัวแปรซึ่งนำมาใช้เพื่อการศึกษาครูในโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยตรง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้ครูโรงเรียนพณิชยการ เป็นหน่วยวิเคราะห์ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

##### ประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนพณิชยการ ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 128 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากครูโรงเรียนพณิชยการ ประจำปีการศึกษา 2560 โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ krejcie and Morgan ( 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามระดับการศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)



ตารางที่ 4 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

(ที่มา: Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

ตารางที่ 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ปริญญาตรี	91	69
สูงกว่าปริญญาตรี	37	28
รวม	128	97

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนนันทพิพทยาการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิพทยาการ โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำจุน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ คือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านการเงิน และผลประโยชน์เกื้อกูล รวมจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ

ลักษณะแบบทดสอบตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ซึ่งกำหนดเกณฑ์การใช้คะแนนดังนี้

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

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิพทยาการ

1. ศึกษาเอกสารและแนวความคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบทดสอบ
2. สร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ของ รศสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานวิจัย เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของภาษา ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และใช้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมงานวิจัยแล้วไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ของสำนวนภาษา ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข ซึ่งประกอบด้วย
  - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 4.2 นายอัมพร อิศรารักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร
  - 4.3 นายสมหมาย ทับสุริย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมการวิจัย เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) ได้ระหว่าง .30 - .88
6. แล้วนำแบบสอบถามทั้งฉบับที่คัดเลือกได้ไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202 - 204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99 เมื่อได้แบบสอบถามทั้งฉบับเป็นที่สมบูรณ์ถูกต้อง และครบถ้วนและนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ให้ครูปฏิบัติการสอนทำแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตัวเองจาก โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่จัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างนำมาดำเนินการจัดการทำข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย
3. ใช้วิธีหาค่าร้อยละ และอธิบาย ตารางประกอบ จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตามรายการของกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา เพื่อทราบถึงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมาย ในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Sating scale) นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบ ในแต่ละข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดคะแนนตามแนวคิดของ Likert ดังนี้
  - 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
  - 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
  - 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด
5. บันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เกณฑ์การแปลผลของคะแนนผู้วิจัย ได้นำแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2549, หน้า 22 - 25) แปลความหมายของคะแนนดังนี้
 

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
พณิชยการ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า ( $t$  - test)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
พณิชยการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวน  
แบบทางเดียว (One - Way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$t$	แทน	ค่าการทดสอบค่าวิกฤตที่ ( $t$ - test)
$p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา ( $F$ - distribution)
$MS$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
$SS$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
$df$	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ ผู้วิจัยขอเสนอ ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พณิชยการ ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาของครูโรงเรียนนันทพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	21	21.65
1.2 หญิง	76	78.35
รวม	97	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	37	38.14
2.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	17	17.53
2.3 มากกว่า 10 ปี	43	44.33
รวม	97	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	69	71.13
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	28	28.87
รวม	97	100

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพทั่วไปของครูโรงเรียนนันทพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

จำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 และเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 78.35

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทางด้านการสอนของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.53 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33

จำแนกตามระดับการศึกษาของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.13 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	0.44	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.51	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.51	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.46	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.12	0.49	มาก	3
รวม	4.10	0.38	มาก	-



ตารางที่ 7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.65	0.71	มาก	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	0.87	มาก	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.50	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.73	0.63	มาก	3
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.80	0.63	มาก	2
รวม	3.76	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงของครูโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปัจจุบันจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	4.13	0.64	มาก	2
2. ครูภาคภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน ทั้งที่จริงแล้วส่วนใหญ่เป็นเพราะความสามารถของครู	4.02	0.79	มาก	4
3. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้งและผลงานส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	4.06	0.61	มาก	3
4. ครูสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี	4.15	0.58	มาก	1
5. ความสำเร็จของครูเกิดจากความสามารถของครูเป็นส่วนใหญ่	3.91	0.75	มาก	5
รวม	4.06	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ครูพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และผลการปฏิบัติงานของครู ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง และผลงานส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จของครูเกิดจากความสามารถของครูเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปัจจุบันจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหาร อยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น	3.44	0.79	ปานกลาง	5
2. ครูได้รับการยกย่องและคำชมจากเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น	3.62	0.64	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา และ ขอคำแนะนำจากครูเสมอเมื่อประสบปัญหา ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.72	มาก	3
4. ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.02	0.65	มาก	2
5. ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเสมอ	4.24	0.64	มาก	1
รวม	3.81	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อครูได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้า  
และลับหลังผู้อื่นที่ได้ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ  
ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ครูได้รับความไว้วางใจจาก  
เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำจากครูเสมอ  
เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูได้รับการยกย่องและคำชม  
จากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปัจจุบันใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.14	0.66	มาก	3
2. ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4.40	0.62	มาก	1
3. ครูมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อย่างเพียงพอ	3.99	0.71	มาก	5
4. งานที่ครูได้รับเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.12	0.68	มาก	4
5. บุคลากรในหน่วยงานที่ครูมีส่วนรับผิดชอบ มีปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.15	0.74	มาก	2
รวม	4.16	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม  
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้ใช้  
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคลากรในหน่วยงานที่ครูมีส่วนรับผิดชอบ  
มีปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ  
และความถนัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ  
อย่างเพียงพอ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปัจจุบันจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	4.40	0.61	มาก	2
2. ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย	4.54	0.60	มากที่สุด	1
3. ครูมีการพัฒนางานและนำปัญหาที่ได้รับแจ้ง ไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.32	0.62	มาก	4
4. ครูมีการรายงานความสำเร็จ และปัญหาจากงาน ที่ได้รับมอบหมายให้หัวหน้างานหรือโรงเรียน ได้รับทราบ	4.11	0.63	มาก	5
5. ครูยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.65	มาก	3
รวม	4.34	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ครูยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูมีการรายงานความสำเร็จ และปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมายให้หัวหน้างานหรือโรงเรียนได้รับทราบ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูมีความภูมิใจในงานและตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติอยู่	4.43	0.59	มาก	1
2. ครูได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถตามสมควร	4.15	0.71	มาก	2
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการหรือได้รับ การอนุมัติโครงการต่าง ๆ ตามที่ร้องขออย่าง เป็นเหตุเป็นผล	4.07	0.70	มาก	3
4. ครูได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถที่มี	4.02	0.65	มาก	4
5. ครูมีความรู้ความสามารถมากกว่างานหรือหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบอยู่	3.91	0.69	มาก	5
รวม	4.12	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน  
ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้าพเจ้ามีความภูมิใจ  
ในงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ครูได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ  
ความสามารถตามสมควร ครูได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการหรือได้รับการอนุมัติโครงการต่าง ๆ  
ตามที่ร้องขออย่างเป็นเหตุเป็นผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูมีความรู้ความสามารถมากกว่า  
งานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปัจจุบัน ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นโยบายและการบริหารของโรงเรียนทำให้ครู มีเวลาและโอกาสในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน ต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น	3.64	0.78	มาก	3
2. นโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยพัฒนา นักเรียนด้านความรู้ควบคู่ความดี	3.97	0.76	มาก	1
3. นโยบายและการบริหารของโรงเรียนเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.80	0.86	มาก	2
4. นโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยให้ บุคลากรมีความสุข	3.49	0.90	ปานกลาง	4
5. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน	3.36	1.07	ปานกลาง	5
รวม	3.65	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อนโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยให้บุคลากรมีความสุข และ  
ข้อครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นโยบายและการบริหารของโรงเรียน  
ช่วยพัฒนานักเรียนด้านความรู้ควบคู่ความดี นโยบายและการบริหารของโรงเรียนเหมาะสมกับ  
สถานการณ์ปัจจุบัน นโยบายและการบริหารของโรงเรียนทำให้ครูมีเวลาและโอกาสในการคิด  
สร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด  
นโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความอบอุ่น จากผู้บริหารสม่ำเสมอ	3.34	0.02	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารใช้เหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ ในการบริหารงาน	3.45	0.99	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.52	0.01	มาก	3
4. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.57	0.89	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	3.67	0.92	มาก	1
รวม	3.51	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อครูได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความอบอุ่นจากผู้บริหาร สม่ำเสมอ และข้อผู้บริหารใช้เหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความอบอุ่นจากผู้บริหารสม่ำเสมอ



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปีจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับการเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.20	0.66	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสและเข้าถึงได้ง่าย	3.71	0.97	มาก	5
3. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.21	0.64	มาก	3
4. ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.41	0.63	มาก	1
5. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.05	0.67	มาก	4
รวม	4.12	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน ครูได้รับการเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสและเข้าถึงได้ง่าย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปีจัยค่าจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ห้องพักรูมีความเหมาะสมกับจำนวนครู	3.41	1.17	ปานกลาง	5
2. โรงเรียนมีอาคารเรียนและห้องเรียนเพียงพอต่อ การเรียนการสอน	3.75	0.91	มาก	3
3. ห้องเรียนมีสภาพพร้อมใช้งาน มีวัสดุอุปกรณ์ พร้อม และเหมาะสมในการเรียนการสอน	3.58	0.81	มาก	4
4. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม	4.00	0.63	มาก	1
5. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.90	0.65	มาก	2
รวม	3.73	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ห้องพักรูมีความเหมาะสมกับจำนวนครู อยู่ระดับปานกลาง  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน  
มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้  
โรงเรียนมีอาคารเรียนและห้องเรียนเพียงพอต่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ  
ห้องพักรูมีความเหมาะสมกับจำนวนครู

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
ในปีจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.81	0.68	มาก	3
2. ครูได้รับเงินเดือนมีความพอเหมาะกับความอยู่ปัจจุบัน	3.85	0.77	มาก	2
3. ครูได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.68	มาก	1
4. โรงเรียนมีเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ	3.75	0.74	มาก	4
5. โรงเรียนมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	3.69	0.81	มาก	5
รวม	3.80	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ครูได้รับเงินเดือนมีความพอเหมาะกับความอยู่ปัจจุบัน ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ โรงเรียนมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย				หญิง			
	n = 21				n = 76			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.35	มาก	4	4.03	0.46	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.90	0.51	มาก	5	3.79	0.51	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.44	มาก	2	4.14	0.52	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.41	มาก	1	4.31	0.48	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.15	0.52	มาก	3	4.11	0.49	มาก	3
รวม	4.18	0.32	มาก		4.08	0.39	มาก	
ปัจจัยก้ำจุน								
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.66	0.64	มาก	4	3.65	0.74	มาก	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.63	1.03	มาก	5	3.48	0.82	ปานกลาง	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.50	มาก	1	4.07	0.50	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.84	0.71	มาก	3	3.70	0.60	มาก	3
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่	3.99	0.65	มาก	2	3.75	0.62	มาก	2
รวม	3.88	0.57	มาก	-	3.73	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ

เพศชาย บัณฑิตจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และบัณฑิตจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนเพศหญิง บัณฑิตจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และบัณฑิตจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n = 21		n = 76			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<b>บัณฑิตจูงใจ</b>						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.35	4.03	0.46	1.03	0.31
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.90	0.51	3.79	0.51	0.91	0.36
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.44	4.14	0.52	0.67	0.50
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.41	4.31	0.48	1.26	0.21
5. ด้านความก้าวหน้า	4.15	0.52	4.11	0.49	0.36	0.72
รวม	4.18	0.32	4.08	0.39	1.07	0.29

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 21		<i>n</i> = 76			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
<b>ปัจจัยต่ำจน</b>						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.66	0.64	3.65	0.74	0.03	0.98
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.63	1.03	3.48	.82	0.71	0.48
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.50	4.07	0.50	1.58	0.12
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.84	0.71	3.70	0.60	0.91	0.37
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.99	0.65	3.75	0.62	1.56	0.12
รวม	3.88	0.57	3.73	0.54	1.09	0.28

\**p* < .05

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยต่ำจน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี <i>n</i> = 37				ระหว่าง 5-10 ปี <i>n</i> = 17				มากกว่า 10 ปี <i>n</i> = 43			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
				บ				อันดับ				อันดับ
ปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.44	มาก	4	4.00	0.50	มาก	4	4.07	0.42	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.52	มาก	5	3.76	0.61	มาก	5	3.85	0.47	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.53	มาก	2	4.05	0.59	มาก	3	4.22	0.44	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.42	มาก	1	4.31	0.60	มาก	1	4.39	0.45	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.10	0.53	มาก	3	4.08	0.56	มาก	2	4.15	0.45	มาก	3
รวม	4.09	0.37	มาก	-	4.04	0.47	มาก	-	4.13	0.35	มาก	-
ปัจจัยค้ำจุน												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.66	0.74	มาก	4	3.58	0.76	มาก	5	3.69	0.68	มาก	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.47	0.86	ปานกลาง	5	3.65	0.96	มาก	4	3.49	0.85	ปานกลาง	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.61	มาก	1	4.04	0.35	มาก	1	4.12	0.46	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.65	0.73	มาก	3	3.84	0.38	มาก	2	3.75	0.61	มาก	3
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.80	0.69	มาก	2	3.80	0.74	มาก	3	3.80	0.54	มาก	2
รวม	3.74	0.58	มาก	-	3.78	0.52	มาก	-	3.77	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ด้านแรงจูงใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่ออยู่ในระดับมากยกเว้นข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกูด และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี ด้านแรงจูงใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกูด ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ด้านแรงจูงใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่ออยู่ในระดับมากยกเว้นข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกูด และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา



ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
 พันสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม  
 ประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	95	18.47	0.20		
	รวม	97	18.54			
2 ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	95	25.13	0.27		
	รวม	97	25.22			
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.77	0.47
	ภายในกลุ่ม	95	24.11	0.26		
	รวม	97	24.51			
4 ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.31	0.74
	ภายในกลุ่ม	95	20.56	0.22		
	รวม	97	20.70			
5 ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	95	23.42	0.25		
	รวม	97	23.50			
รวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.41	0.67
	ภายในกลุ่ม	95	13.61	0.14		
	รวม	97	13.73			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>						
1 ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.08	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	95	48.69	0.52		
	รวม	97	48.84			
2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	95	71.68	0.76		
	รวม	97	72.08			
3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.31	0.74
	ภายในกลุ่ม	95	23.91	0.25		
	รวม	97	24.07			
4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	95	37.32	0.40		
	รวม	97	37.77			
5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00	1.00
	ภายในกลุ่ม	95	38.28	0.41		
	รวม	97	38.28			
รวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	95	28.52	0.30		
	รวม	97	28.54			

จากตารางที่ 21 พบว่า ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
 พณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์  
 การทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันอับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปริญญาตรี				ระดับสูงกว่าปริญญาตรี			
	<i>n</i> = 69				<i>n</i> = 28			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	0.42	มาก	4	4.04	0.48	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.54	มาก	5	3.76	0.43	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.49	มาก	2	4.16	0.56	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.44	มาก	1	4.26	0.53	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.14	0.50	มาก	3	4.07	0.48	มาก	3
รวม	4.11	0.37	มาก	-	4.06	0.41	มาก	-
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>								
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.73	มาก	4	3.57	0.67	มาก	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.53	0.90	มาก	5	3.46	0.79	ปานกลาง	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.53	มาก	1	4.11	0.44	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.71	0.64	มาก	3	3.78	0.59	มาก	3
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.80	0.66	มาก	2	3.81	0.56	มาก	2
รวม	3.77	0.56	มาก	-	3.75	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

ส่วนด้านปัจจัยคำจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ด้านปัจจัยจิตใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยคำจูน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปริญญาตรี		ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n = 69		n = 28			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	0.42	4.04	0.48	0.26	0.79
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.54	3.76	0.43	0.67	0.50
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.49	4.16	0.56	-0.02	0.99
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.44	4.26	0.53	1.00	0.32
5. ด้านความก้าวหน้า	4.14	0.50	4.07	0.48	0.59	0.56
รวม	4.11	0.37	4.06	0.41	0.61	0.54
<b>ปัจจัยคำจูน</b>						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.73	3.57	0.67	0.74	0.46
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.53	0.90	3.46	0.79	0.39	0.69
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.53	4.11	0.44	0.02	0.99
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.71	0.64	3.78	0.59	-0.52	0.60
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.80	0.66	3.81	0.56	-0.05	0.96
รวม	3.77	0.56	3.75	0.51	0.19	0.85

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา  
พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23 - .85 และค่าความเชื่อมั่น .94 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความแตกต่างและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

### สรุป

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพหุพิทยาคาร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวม

และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ครูพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดและผลการปฏิบัติงานของครู ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้งและผลงานส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสำเร็จของครูเกิดจากความสามารถของครูเป็นส่วนใหญ่

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อครูได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นที่ได้ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำจากครูเสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคลากรในหน่วยงานที่ครูมีส่วนรับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเพียงพอ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ครูยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีการรายงานความสำเร็จ และปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมายให้หัวหน้างานหรือโรงเรียนได้รับทราบ

1.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความภูมิใจในงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ครูได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถตามสมควร ครูได้รับ

การสนับสนุนให้ดำเนินการหรือได้รับการอนุมัติโครงการต่าง ๆ ตามที่ร้องขออย่างเป็นเหตุเป็นผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูมีความรู้ความสามารถมากกว่างานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการปกครอง และบังคับบัญชา

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ นโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยให้บุคลากรมีความสุข และข้อครูมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยพัฒนานักเรียนด้านความรู้ควบคู่ความดี นโยบายและการบริหารของโรงเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน นโยบายและการบริหาร ของโรงเรียนทำให้ครูมีเวลาและโอกาสในการคิดสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน

2.2 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้าราชการได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความอบอุ่นจากผู้บริหาร สม่่าเสมอ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทุกคน ครูได้รับการเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ ซ้ำกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส และเข้าถึงได้ง่าย

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ห้องพักครูมีความเหมาะสมกับจำนวนครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีอาคารเรียน



และห้องเรียนเพียงพอต่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ห้องพักครู มีความเหมาะสมกับจำนวนครู

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้าพเจ้าได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ครูได้รับเงินเดือนมีความพอเหมาะกับความ เป็นอยู่ปัจจุบัน ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ โรงเรียนมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แรงจูงใจของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การจัดระบบการศึกษาในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาระบบ การจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับฐานะครูและวิชาชีพครู ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนมี การบริหารงานที่สอดคล้องระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับพันธกิจของ โรงเรียน คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่มาตรฐานสากล โดยมีการจัดการอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ นำความรู้มาพัฒนากระบวนการการทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของ โรงเรียนและตนเอง ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ และรับผิดชอบทำงานจนสำเร็จ มีการนิเทศติดตามงานทั้งงานสอนและงานพิเศษต่าง ๆ มีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ความเป็นธรรม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร และคณะครู จากเหตุผลดังกล่าวทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ โชติเสน (2551, หน้า 82) โดยศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, หน้า 47) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนพญา 5 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนพญา 5 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 64) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน มัชฌมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 48) โดยศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลดิฐ อุณหองกุง (2558, หน้า 60) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระยอง

ปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ โดยการจัดอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนากระบวนการการทำงาน การทำงานเป็นทีม การทำงานตามมาตรฐาน การร่วมกันแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลดิฐ อุณหองกุ่ม (2558, หน้า 60) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 72) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goodson (1985) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิด ความพอใจมากที่สุด

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ข้ำพเจ้า ได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่นที่ได้ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในโรงเรียนที่เป็นข้าราชการครูสายการสอนด้วยกันจะมีความร่วมมือกันอยู่บ่อยครั้ง และมีหน้าที่หลักคือการสอนเหมือนกันจึงทำให้สามารถเข้าใจกันและกันได้ง่าย จึงได้รับคำชม การขอคำปรึกษา กันอยู่บ่อยครั้ง ส่วนข้าราชการครูสายสอนกับข้าราชการครูสายบริหารจะมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน การทำงานจึงไม่ค่อยมีการทำงานร่วมกันบ่อยครั้ง ทำให้ได้รับคำชมจากผู้บริหารไม่บ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553, หน้า 56) ได้ศึกษา แรงในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีจำแนกตาม

สถานศึกษา พบว่า แรงจูงใจการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 74) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สุนทรี บุญเต็ม (2556, หน้า 96) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 73) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โดยส่วนมากได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและมีอำนาจในการตัดสินใจได้ งานโดยรวมจึงประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 74) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จุฑาจิตู อุ๋นหนองกุง (2558, หน้า 60) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระยองปัญญาานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระยองปัญญาานุกูล สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 73) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โดยรวมมีความรับผิดชอบและเสียสละต่องานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมจึงประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 46) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553, หน้า 55) ได้ศึกษา แรงในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษา พบว่า แรงจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553, หน้า 56) ได้ศึกษา แรงในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีจำแนกตามสถานศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน ฝ่ายต่าง ๆ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร ได้มอบหมาย มอบตำแหน่งต่าง ๆ ให้กับบุคลากรส่วนมากตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และให้การสนับสนุนบุคลากรของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพิศ รักษาธรรม (2553, หน้า 56) ได้ศึกษา แรงในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีจำแนกตามสถานศึกษา พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร ชูรักษ์ (2554 หน้า 74 ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 48) โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนพนัสพิทยาคารมีการให้ความสำคัญกับครูผู้สอนในการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีการถ่ายทอดงานเป็นลำดับขั้น ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในโรงเรียนจึงทำให้ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 73) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ โชติเสน (2551, หน้า 82) โดยศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอ คลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สุนทรีย์ บุญเต็ม (2556, หน้า 96) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ใน ระดับมาก และปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในปัจจุบัน โรงเรียนพนัสพิทยาคารเป็นโรงเรียนที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ในการสอบเข้าโรงเรียน ผู้บริหารและโรงเรียนพนัสพิทยาคารจึงเน้นการบริหารที่เน้นการพัฒนา นักเรียนด้านความรู้ควบคู่กับความคิด มีการส่งเสริมกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ให้โอกาสครูได้คิดสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ตามความถนัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสงี่ยม จันทร์พลี (2548, หน้า 61) ได้ศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของอาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน เครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านด้านนโยบาย และการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 76) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ใน ระดับมาก และปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนพนัสพิทยาคารในปัจจุบันได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมมา ให้ความยุติธรรม การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้

ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงข้อดีเหล่านี้ของผู้บริหาร ส่วนการดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา และการใช้เหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ระดับปานกลางนั้น เป็นเพราะผู้บริหารมีการใช้ศาสตร์หรืออำนาจในการปกครองบังคับบัญชามากเกินไป จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกถึงระยะห่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกรานต์ วจนะศิริ (2555, หน้า 50) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 79) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในสาระการเรียนรู้และในสายงานกันอยู่เป็นประจำ ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, หน้า 47) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนพญา 5 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนพญา 5 จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรพรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อห้องพักครูมีความเหมาะสมกับจำนวนครู อยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนพนัสพิทยาคาร มีการวางแผนและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนช่วยกันดูแลความสะอาด มีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ มีการสำรวจและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียนให้พร้อมอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนห้องพักครูบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่เหมาะสมกับจำนวนครู คือห้องพักครูขนาดเล็กแต่จำนวนครูมาก ทำให้อยู่แบบแออัด จำทำให้เกิดแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 80)

ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี(2558, หน้า 62) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร บริหารงานตามขอบข่ายงานที่ชัดเจน และดำเนินตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา มีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ทำให้ ครูมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 51) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประภัสสรวินทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี(2558, หน้า 62) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18

3.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 บริหารงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูเพื่อยกฐานะครู และวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยเน้นใน 3 ด้าน ได้แก่ พัฒนาครูทั้งระบบเต็มศักยภาพ ครูเป็นคลังสมองของโรงเรียน และสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ครู เกิดความพึงพอใจที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารที่เท่าเทียมกันอีกทั้งลักษณะการจูงใจของมนุษย์ จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (1970) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมและความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ตามต่างมีความต้องการที่คล้ายกัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน



แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549, หน้า 43) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสอดคล้องกับ อมร ชูรักษ์ (2554 หน้า 74 ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิริ กิจเกษมทรกุล (2553, หน้า 63) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 82) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีนโยบายในการบริหารจัดการด้านบุคลากรเชิงระบบ และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีลักษณะการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูทุกคนตระหนักในภาระหน้าที่ที่มอบหมาย ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมเพราะไม่ว่าจะเข้ามาทำงานก่อนหรือหลัง ไม่ทำให้ครูประสบการณ์มากหรือประสบการณ์น้อยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ แสงจิตร (2556, หน้า 68) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 83)

ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นบุคคล ที่ผ่านการอบรมการเป็นผู้นำมืออาชีพ บริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษา โดยใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร แม้ครูจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม แต่มีการมอบหมาย งานตามความถนัดความรู้ความสามารถ และมีการโน้มน้าวจิตใจให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกระยะ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตาภา เฟ็งพันธ์ (2557, หน้า 60) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 69) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา นุชศรี (2558, หน้า 83) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาสำเร็จและเป็นที่ภาคภูมิใจกับครูผู้ปฏิบัติ
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผลงานที่ครูได้กระทำจนสำเร็จ เพื่อเป็นการยกย่องเป็นแบบอย่างให้ครูท่านอื่นเห็นความสำคัญ และให้การสนับสนุนในผลงานของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน แล้วนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองต่อไป
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถ ความถนัดหรือความต้องการของครูและงานสำคัญ ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่
4. ด้านความรับผิดชอบ เมื่อผู้บริหารมีการมอบหมายงานควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูด้วยเพื่อให้ครูได้ทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วย
5. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรอนุญาตและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ตรงตามสายงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์สำหรับนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และเพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจมีแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นทิศทางเดียวกัน
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจบ้าง มีเหตุมีผล เอาใจใส่ครูอย่างสม่ำเสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรรหาแนวทางหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงาน

9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ สะดวกและปลอดภัยในการใช้งาน ตรงตามความต้องการของครูและนักเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ครู ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินให้ทราบตั้งแต่ต้น มีการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

## บรรณานุกรม

- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญ ประเทศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จุลดิฐ อุ๋นหนองกุง. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระยองปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดาภา เฟื่องพันธ์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ โชคเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดำรง ศรีอร่าม. (2543). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพล เพ็ชรภูมิ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นันทพงษ์ คัดอุยวัตร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา โศตรศรีเมือง. (2550). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตากร สุชะกาตี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนพทยา 5 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชธร เพ็ญนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
กิ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.*  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2548). *การบริหารและการจัดการองค์กร.* กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- ปราณี บรรณสาร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). *แรงในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.*  
งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2547). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา  
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดกลาง  
อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระบุญจันทร์ ผาคำ. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่  
ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.* งานนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาปริดี สีหาวัตร. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12.* งานนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา,
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *การจูงใจและการเสริมแรง: พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *การจูงใจและการเสริมแรง: พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- ราพีง สุภราสี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วิชัย แหวนเพชร. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย เกื้อกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาค้อจังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช รัชนิวรรณ์. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิรัตน์ ดวงมาลา. (2547). *ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริกรานต์ วจนะศิริ. (2555). *ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). *องค์กรและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารสู่ความเป็นเลิศ*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิพันธ์ พ่วงจิน. (2553). *แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริอร วิชชาวสุ. (2543). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันท์เอม. (2544). *จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยาอินเตอร์เนชันแนล.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุนทรี บุญเต็ม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1*  
*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์  
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- เสียม จันทร์พลี. (2550). *การศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*  
*ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3.*  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2548). *การบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร ชูรักษ์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเกาะสมุย*  
*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 1.* งานนิพนธ์  
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา*  
*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2545). *การจูงใจในธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* นนทบุรี: โรงพิมพ์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัมพร อิ่มทรัพย์. (2547). *แรงจูงใจของครูสายวิชาช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนศึกษา*  
*เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาทิตย์ นุชศรี. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายที่ 41 สำนักงาน*  
*เขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: ไยไหมเอ็ดดูเคต.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth.* New York: Free Press.
- Atkinson, W. J. (1964). *An introduction to motivation.* Princeton: Van Nostrand.

- Charlene, W. J. (1998). *Effect of age on motivation and individual motivation factors of county extension agents in Kentucky*. Kentucky: University of Kentucky.
- Crow, W. R. (1990). *Motivation factors influencing community college leaders: As study of select chief executive officers*. *Dissertation Abstracts International*, 51(5), 1844 - A.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teacher in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 3545 - A.
- Guthrie, Y. M. (1999). *Employee motivation, satisfaction and productivity, A study of the workplace*. Las Vegas: University of Nevada.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mataheru, F. (1985). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716 - A.
- Ramy, M. N. (1977). *The relationship of principal leadership style and school site conditions to stress level of elementary school teachers*. San Diego: University of San Diego.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. New York: McGraw - Hill.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw - Hill.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.1119

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

25 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ได้มีความเห็นชอบให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายปรีดา จันทะวงษา รหัส 58920405

งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธาน  
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดีจึงของความจากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.1120

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายปรีดา จันทะวงษา รหัส 58920405

งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 1121

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

30 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายปรีดา จันทะวงษา รหัส 58920405

งานนิพนธ์ เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811



**ภาคผนวก ข**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทพิพทยาการ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. ประสบการณ์
  - ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
  - ( ) ระหว่าง 5 - 10 ปี
  - ( ) มากกว่า 10 ปี
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

**ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพหุศึกษาธิการ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ ต้องการให้ท่านเลือกระดับความคิดเห็น ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับแรงจูงใจ  
ของท่านมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการแสดงผลออกที่ตรงกับ  
ความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมว่ามีแรงจูงใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมว่ามีแรงจูงใจมาก
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมว่ามีแรงจูงใจปานกลาง
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมว่ามีแรงจูงใจน้อย
- 1 หมายถึง แสดงพฤติกรรมว่ามีแรงจูงใจน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>						
1	ครูพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด					
2	ครูภาคภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน ทั้งที่จริงแล้วส่วนใหญ่เป็นเพราะความสามารถของครู					
3	ผลการปฏิบัติงานของครู ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้งและผลงานส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
4	ครูสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี					
5	ความสำเร็จของครูเกิดจากความสามารถของครูเป็นส่วนใหญ่					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
6	ครูได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น					
7	ครูได้รับการยกย่องและคำชมจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น					
8	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำจากครูเสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
9	ครูได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
10	ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
11	ครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
12	ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
13	ครูมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเพียงพอ					
14	งานที่ครูได้รับเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
15	บุคลากรในหน่วยงานที่ครูมีส่วนรับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
16	ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
17	ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					
18	ครูมีการพัฒนางานและนำปัญหาที่ได้รับแจ้งไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
19	ครูมีการรายงานความสำเร็จ และปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมายให้หัวหน้างานหรือโรงเรียนได้รับทราบ					
20	ครูยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>						
21	ครูมีความภูมิใจในงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่					
22	ครูได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถตามสมควร					
23	ครูได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการหรือได้รับการอนุมัติโครงการต่างๆ ตามที่ร้องขออย่างเป็นเหตุเป็นผล					
24	ครูได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถที่มี					
25	ครูมีความรู้ความสามารถมากกว่างานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
26	นโยบายและการบริหารของโรงเรียนทำให้ครูมีเวลาและโอกาสในการคิดสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น					
27	นโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยพัฒนานักเรียนด้านความรู้ควบคู่ความดี					
28	นโยบายและการบริหารของโรงเรียนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
29	นโยบายและการบริหารของโรงเรียนช่วยให้บุคลากรมีความสุข					
30	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงเรียน					
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
31	ครูได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความอบอุ่นจากผู้บริหารสม่ำเสมอ					
32	ผู้บริหารใช้เหตุผลอยู่เหนืออารมณ์ในการบริหารงาน					
33	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
34	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
35	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
36	ครูได้รับการเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน					
37	ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสและเข้าถึงได้ง่าย					
38	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
39	ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน					
40	บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>						
41	ห้องพักรูมีความเหมาะสมกับจำนวนครู					
42	โรงเรียนมีอาคารเรียนและห้องเรียนเพียงพอต่อการเรียนการสอน					
43	ห้องเรียนมีสภาพพร้อมใช้งาน มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมและเหมาะสมในการเรียนการสอน					
44	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม					
45	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล						
46	ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
47	ครูได้รับเงินเดือนมีความพอเหมาะกับความ เป็นอยู่ปัจจุบัน					
48	ครูได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
49	โรงเรียนมีเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ					
50	โรงเรียนมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม					

## ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )
1	.33	26	.52
2	.25	27	.58
3	.35	28	.73
4	.63	29	.77
5	.25	30	.71
6	.56	31	.85
7	.63	32	.69
8	.32	33	.64
9	.48	34	.56
10	.36	35	.67
11	.55	36	.54
12	.31	37	.69
13	.23	38	.27
14	.60	39	.23
15	.52	40	.55
16	.59	41	.32
17	.32	42	.34
18	.45	43	.36
19	.25	44	.47
20	.25	45	.39
21	.50	46	.36
22	.44	47	.45
23	.54	48	.32
24	.43	49	.52
25	.55	50	.52

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha=.94$ )