



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
**FACTORS AFFECTING MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF
TEACHERS IN MATTHAYOMSUKSA SCHOOLS UNDER BURIRAM
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4**

วิทยานิพนธ์

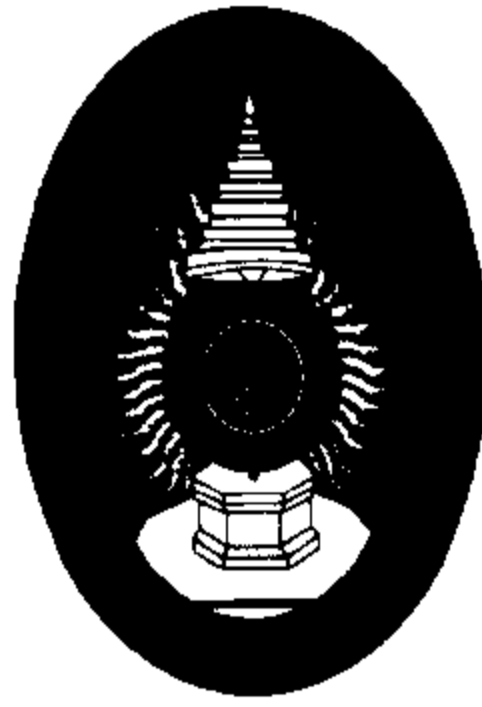
ของ

รังสิมันต์ เชื้อรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายรังสิมันต์ เชื้อนรัมย์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรสุดา ภูมิพันธ์)

.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา วีรกุลท้าว)

.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพิมล พงศ์สุวรรณ)

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิ่งแก้ว ปะติดังใจ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน.....- 7 ส.ค. 2553.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	
ผู้วิจัย	รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา วิจารณ์เทวัญ	ที่ปรึกษา
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพิมล พงศ์สุวรรณ	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรรายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ค่า $t - test$ แบบ (Independent Sample) ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค และด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา และด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหา และอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

TITLE	Factors Affecting Motivation for Work Performance of Teachers in Matthayomsuksa Schools under Buriram Educational Service Area Office 4		
AUTHOR	Rungsiman Churnram		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr. Sunanta Viragontavan	Advisor	
	Assistant Professor Dr. Pornpimon Phongsuwan	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Education Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2010

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the factors affecting motivation for work performance, 2) to study the motivation in working performance, and 3) to compare the motivation in working performance accordance with the monthly income and position. The samples were 242 teachers who taught in Matthayomsuksa schools under Buriram Educational Service Area Office 4, selected through the Table of Krejciei & Morgan and the proportional stratified random sampling, respectively. The instrument used for data collecting was a questionnaire with a 5-level Likert scale and the reliability value of .96. The statistics used to analyze the data collection were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by means of Independent Sample t-test.

The results of this research were as follows:

1. Motivation. Motivation factor affecting motivation for work performance of the teachers in Matthayomsuksa schools under Buriram Educational Service Area Office 4 as a whole was at moderate level. When considering in each aspect, it was found that the working achievement and the working advancement were at high levels; whereas, the working performance trait and recognition and responsibility were at moderate levels. When considering the motivation factor, it was found that the career status, the relationship among colleague and future advancement chance was at high level; whereas, the working status, working stability, policy and administration, salary, the individuals, and superior controlling was at moderate level.

2. The motivation in working performance of the Matthayomsuksa schools teachers under Buriram Educational Service Area Office 4 who as a whole was at high level. When considering at

each aspect, it was found that the competent colleague choosing, and the weak and strong of work production understanding, cognitive work production, was at high level; whereas, the working performance trait, recognition and responsibility was at moderate level. When considering at motivation factor, it was found that career status, the relationship among colleague, and the future advancement chance, the better status recognition, the career stability, the obstacle facing encouragement, future expectation as a whole was at high level; whereas, the success expectation, the time value, and hard working impatient as a whole was at moderate level.

3. The motivation of the Matthayomsuksa schools teachers under Buriram Educational Service Area Office 4 with the difference in monthly income as a whole, it was found it was statistically not significant difference. When considering at each aspect, it was found that when problems and obstacles occurred, they try to solve the problems showed statistically significant differences at the level of .05.

4. The motivation of the Matthayomsuksa schools teachers under Buriram Educational Service Area Office 4 with the difference in position as a whole, it was found it was statistically not significant difference.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรสุดา ภูมิพันธ์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา วิกุลเทวัญ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพิมล พงศ์สุวรรณ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิ่งแก้ว ปะติตั้งใจ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีและขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำ วิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์และสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาลัย จันทร์พานิชย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ จิววัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนางสาวชูศรี จวงจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแคนดงพิทยาคม อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 4 ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามทดลองใช้ และตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแม่ บิดา มารดาผู้ให้กำเนิด บุรพจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดจนภรรยา บุตร ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของแรงจูงใจ.....	9
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
ประเภทของแรงจูงใจ.....	14
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	16
ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก.....	16
ทฤษฎีแรงจูงใจของมาส โลว์.....	19
ทฤษฎีแรงจูงใจของของอัลเดอร์เฟอร์.....	21
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริแมน.....	23
แนวคิดแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์.....	24
ทฤษฎีการเสริมแรงของเบอร์ริช เอฟ. สกินเนอร์.....	25
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	28
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยในประเทศ.....	33
งานวิจัยต่างประเทศ.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	42
วิธีสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	94
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	94
สมมติฐานของการวิจัย.....	95
วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	107
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	107
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	115
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	131

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน.....	51
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน.....	53
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	55
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	56
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	57
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	58
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	59
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
10 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	62
11 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	63
12 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	64
13 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	65
14 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	66
15 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	67
16 คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน.....	69
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	70
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ จำแนกเป็นรายข้อ.....	71
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น จำแนกเป็นรายข้อ.....	72
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก จำแนกเป็นรายข้อ.....	73
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค จำแนกเป็นรายข้อ.....	74
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา จำแนกเป็นรายข้อ.....	75
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต จำแนกเป็นรายข้อ.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	78
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือค้อยของผลงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	79
28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียน มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม.....	80
29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียน มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน และรายชื่อ.....	81
30 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียน มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวม.....	87
31 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียน มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายด้าน และรายชื่อ.....	88

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

40

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรทุกประเภททุกขนาด จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องอาศัยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ทราบและยอมรับกันดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง หรือที่เรียกว่า “4 M's” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) โดยเฉพาะคนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่นก็จะตามมาเอง (สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. 2547 : 1) การพัฒนาบุคคลต้องพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม ในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลัก เน้นการศึกษาตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการปรับโครงสร้างการจัดระบบและกระบวนการศึกษา โดยยึดหลักการมีเอกภาพในการกำหนดนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลในครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (ธีรารัง บัวศรี. 2542 : 5-6 ; อ้างถึงใน ดนอมรัฐ ชลอเลิศ. 2549 : 1)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ สถาบันทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมไปถึง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลา เต็มหน้าที่ เต็มความรู้ความสามารถและเต็มใจ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองนั้นจึงมีความสำคัญยิ่ง แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากร ในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ (วรพจน์ สิงหราช. 2548 : 1)

ความต้องการเป็นพื้นฐานทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เรา แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการพื้นฐานก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีปัจจัยมากมายที่เป็นองค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1973 : 189) ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยสัมภาษณ์ครูทั้งในเมืองและในชนบท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน สำหรับเรื่อง เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันและผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อพฤติกรรม การสอนด้านการจูงใจและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการจูงใจ ได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพครูโดยรวม บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจ ในงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและด้านผู้ร่วมงาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 3) แต่ละมาตรฐาน แต่ละลักษณะที่พึงประสงค์ ในตัวบ่งชี้มีมากมาย ซึ่งครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องทำหน้าที่กันอย่างหนักมาก ยิ่งขึ้น ดังนั้นปัจจัยในเรื่องของการจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับครูในยุคปฏิรูป การศึกษา การสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดี ต่อหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมาศึกษาดูงาน รวมทั้งการสร้างความมั่นใจ ให้กับสมาชิกในหน้าที่การงานว่าสามารถพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปโดยไม่โยกย้ายไปไหน องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นทุกรูปแบบทั้งในด้านการระดมทุน การให้ความช่วยเหลือ ในรูปสวัสดิการต่าง ๆ รางวัลพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นการส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนางานในหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ โดยยึดระบบคุณธรรม (สมชาย เทพแสง. 2544 : 80)

การที่จะนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาของตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงต้องทำหน้าที่ศึกษาคิดค้นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวถึงทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเขา ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน ซึ่งสร้างขึ้นมาจากการวิจัยของเฮอร์ซเบิร์กเกี่ยวกับความปรารถนาของคนที่ทำงาน (Herzberg. 1959 : 60) ในการทำงานนั้นต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งเฮอร์ซเบิร์กเรียกส่วนนี้ว่า เป็นสิ่งค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เรียกว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นต้น ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความที่อ้อยไม่ยอมทำงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility - Growth) ความมั่นคงในงาน (Security) เป็นต้น

จะเห็นว่า ปัจจัยทั้งสองด้านมีองค์ประกอบย่อยที่แตกต่างกันออกไป การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ครูเป็นบุคลากรที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัย กลวิธี เทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ รู้จักใช้ครูอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการใช้ครูสูงก็คือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลของกระบวนการใช้ครูอย่างเหมาะสมใน 4 ด้าน ได้แก่ การมอบหมายงาน การนิเทศและพัฒนาครู การจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลและการปฏิบัติงาน (สุพล วังสินธ์. 2541 : 58 ; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช. 2548 : 3) จะเห็นว่า การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ ซึ่งกำหนดใช้ตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ภายใต้สภาพและความต้องการของชุมชน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการใช้ครูสูง คือ โรงเรียนที่ใช้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยน้อย และครูปฏิบัติงานได้รับการบริหารให้มีความเต็มใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ และผูกพันกับการทำงานให้โรงเรียน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงาน

ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและค้นคว้าตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานท่ามกลางภาระงานที่หนักมาก โดยเลือกที่จะทำการศึกษาวิจัยกับ ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีจำนวนของโรงเรียนพอเพียง และเหมาะที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในงานวิจัยครั้งนี้ และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับบุคลากร ในโรงเรียนได้เหมาะสม อันจะมีผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาของตนเองมีประสิทธิภาพ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 ตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 อยู่ในระดับน้อย
3. ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกั้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดำเนินการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีจูงใจ - ทฤษฎีค้ำจุน ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 60) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอริชแมน (Herman. 1970 : 354) ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยก้ำกั้น ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ด้านการมีความอดทนทำงานหนักได้ ด้านการกล้าเผชิญอุปสรรค ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ด้านการความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือค้อยของผลงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 675 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์. 2548 : 109 ; อ้างจาก Krejcie & Morgan. 1970 : 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 242 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ การมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ การมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น การมีความอดทนทำงานหนักได้ การกล้าเผชิญอุปสรรค การเห็นคุณค่าของเวลา การมีความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่แสดงถึงการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ การมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ การมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น การมีความอดทนทำงานหนักได้ การกล้าเผชิญอุปสรรค การเห็นคุณค่าของเวลา ความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ และการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยในผลงานของตน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์แมน (Herman. 1970 : 354)

2. ข้าราชการครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรงมี 5 ประการดังนี้

3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.5 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรม

4. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน ของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก มี 9 ประการดังนี้

4.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

4.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และรวมไปถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.4 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

4.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

4.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

4.7 **ความเป็นอยู่ส่วนตัว** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ที่ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

4.8 **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

4.9 **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

5. **รายได้ต่อเดือน** หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูได้รับอยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ และสามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็ว

6. **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูผู้สอน ซึ่งผ่านการประเมินความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพประสบการณ์คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครูครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานสม่ำเสมอ และมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 118) ซึ่งแรงจูงใจในภาษาอังกฤษ คือคำว่า Motivation มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การดังต่อไปนี้

พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : 8) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ปัจจัยทุกชนิด
ทุกประเภทที่กระตุ้นให้สภาวะทางจิตใจของบุคคลซึ่งเป็นพลังภายในที่จะผลักดันให้ร่างกาย
แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ สู่จุดหมายที่ปรารถนาหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จ

เสนาะ ดิยาว (2544 : 208) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท
ความพยายามอย่างเต็มที่ จนงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้น
เพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทาง
ของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมาย หรือสิ่งจูงใจนั้น
และยังให้ความหมายของคำว่า สิ่งจูงใจว่า เป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดพฤติกรรม
ที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง สิ่งจูงใจจะรวมถึงสัญชาตญาณ (Instinct) ความต้องการ (Needs)
และแนวคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning concept)

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจ
ของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจ
จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ
เมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เกษสุดา ต้นขุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ
ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรง
ต่อการปฏิบัติงาน

ทิพสุดา ทิลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคล
มีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้น
พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ
และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ
ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สุรีย์ สาธารณะ (2548 : 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การที่บุคคลได้รับการกระตุ้น
ด้วยพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งอาจจะมาจากความต้องการภายในบุคคลนั้นหรือเป็นพฤติกรรมสิ่งเร้า
ที่มาจากภายนอก เพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้
รับการจูงใจ หรือไม่มีการจูงใจ

ชยานันต์ กงทรัพย์ (2548 : 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือความสามารถ ทำให้คนมุ่งทำงานอย่างเข้มแข็ง หรือมีความเต็มใจปฏิบัติในความรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย อย่างเต็มศักยภาพ ให้บรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548 : 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรม ให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจ ของบุคคล

ปริญานูช ทองสุข (2549 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะมีกำลังหรือพลังใจที่มีผลทำให้บุคคล ปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้และความต้องการนั้นก็เริ่มต้นด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าหาก เงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคคลเหล่านี้ จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะมีผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุข ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโตและได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรมควบคุมทิศทางของพฤติกรรมตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไร สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั่นคือ ความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะแรงจูงใจ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นในลักษณะเบื่อหน่ายเมื่อขาดความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อการเรียนการทำงานของคนเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้พวกเขาตั้งใจเรียนหรือตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 383-385)

1. ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากรคือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ศิริพร จันทศรี (2550 : 19) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำการกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขา มากขึ้นด้วย

เฉลย ภูมิพันธุ์ (2546 : 33-44) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานนั้น ประกอบด้วย การสร้างคน (Man) กำลังเงิน (Money) วิธีการดำเนินการ (Management)

และทรัพยากร (Material) สำหรับกำลังคนนั้นถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและคนเรานั้นมีความต้องการหลากหลาย ดังนั้นเพื่อให้เกิดการตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงานผู้บริหารจะต้องสร้างพลัง จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วาริน สววิเศษ (2539 : 18 ; อ้างถึงใน ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. 2549 : 9-10) กล่าวว่า การศึกษาปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศก็ต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ กระบวนการที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากำลังคนก็คือกระบวนการทางการศึกษา เป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งกว่า คือ บทบาทสำคัญในฐานะเป็นหัวใจของการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของประชากรทั้งประเทศ ด้วยบทบาทที่มีคุณภาพของครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีดังกล่าว ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ และปัจจัยหนึ่งที่ยอมรับกันว่า เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ บทบาทของผู้บริหาร

อุทัย มุ่งกันกลาง (2540 : 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ ความภักดีให้มิต้องค์กร
3. เสริมสร้างวินัย อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง
4. ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่
5. ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ
6. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ
7. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญา ความสามารถให้องค์การเข้มแข็ง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใด สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้นก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจให้แก่งาน มีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงาน

ที่ทำงานนั้น ก็สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจโดยทั่วไปแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่ง และเมื่อยึดตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งมีบุคคลต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สุริย์ สาธารณะ (2548 : 18) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น และแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายนอกที่บุคคลได้รับจากการเรียนรู้ จากสภาพสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับนับถือ เป็นต้น

วรพจน์ สิงหาราช (2548 : 15-16) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา คือ ความต้องการทางด้านร่างกายทางด้านชีวภาพของมนุษย์
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม คือ ความต้องการความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องช่วยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
3. ความต้องการทางด้านจิตวิทยา คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ทำให้จิตใจและสุขภาพจิตดีในการทำงาน

ชยานันท์ กงทรัพย์ (2548 : 11) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก สำหรับแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำชมจนถึงได้รับรางวัล เป็นสิ่งของหรือเป็นเงิน และตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคลและลักษณะเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความคาดหวังของผู้อื่น การอ้างสาเหตุพฤติกรรมโดยผู้อื่น หรือการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549 : 18) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกายของบุคคลด้านชีววิทยาของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางสังคมหรือจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจทางร่างกายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ศิริพร จันทศรี (2550 : 17) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามที่มาออกเป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งและเมื่อยึดตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดังหรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการเรียนการสอนสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุด ถึงแม้จะทำให้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนน เกียรติหรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลหรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจ

นักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์และทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหาและทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้น เน้นความต้องการภายในว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ส่วนทฤษฎีกระบวนการ ว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกัน และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูน หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก

(The Motivation Hygiene Theory or Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79 ; อ้างถึงใน วินัย พรรณรัตน์. 2549 : 41-42)

ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “ การจูงใจในการทำงาน ” (The Motivation of Work) ออกมาเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูน (The Motivation Hygiene Theory) หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factor Theory) เหตุที่ทำให้เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทำการวิจัย และเสนอทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมาก็เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “ ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา ” และเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมุติฐานเดิมที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางบวกในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางลบด้วย โดยพวกเขาได้ทำการสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชีจำนวนประมาณ 200 คน จาก 9 แห่งในเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) โดยได้ถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่วิศวกรและนักบัญชี ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานว่ามีอะไรบ้าง ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือลดลงและได้ถามโดยให้ผู้ตอบย้อนนึกไปถึงเวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลที่ว่า ทำไมผู้ตอบจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น นอกจากนี้ยังได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในงานว่ามีผลในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่หรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้ปรากฏว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง

(Self Actualization or Self Realization) คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งกล่าวตรงกัน
ในหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers)
มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) ความรู้สึกพอใจ
และปราบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ
ปัจจัยนี้ นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง
ชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ
ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจ
และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นแบบใหม่ ๆ ทำให้เขาเกิด
ความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส
แก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุม
มากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน
หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน
เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ มีความสัมพันธ์
โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น
เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship With Supervisor
and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
มีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ตามทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั้นจำเป็นจะต้องจัดมาให้ครบอย่าให้ขาด สภาพการทำงานจะต้องปลอดภัย ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานจะต้องเหมาะสม ความรู้ความสามารถของผู้บริหารชั้นต้นจะต้องเป็นที่ยอมรับและอย่างอื่นต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดให้มีปัจจัยข้างต้นให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ผู้บริหารไม่จำเป็นจะต้องจูงใจในการทำงานมากนัก เพียงแต่เฝ้าดูว่าผู้ปฏิบัติไม่เกิดความไม่พอใจ เพราะการที่ผู้บริหารเพียงทำให้พนักงานพอใจในปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้เพียงอย่างเดียว นั้นไม่เพียงพอ เพราะการจัดให้มีปัจจัยที่จำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเฉย ๆ เหมือนกับว่าปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีอยู่แล้ว หากไม่มีก็จะเกิดปัญหา คือ เกิดความไม่พอใจ และผู้บริหารจะต้องสร้างโอกาสหรือปัจจัยต่าง ๆ ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในเนื้องาน ผู้บริหารสามารถใส่ปัจจัยต่าง ๆ เข้าไปเพื่อเพิ่มระดับความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างความพอใจนี้จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจให้มากและขณะเดียวกัน ต้องลดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจให้เหลือน้อยลง

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Herman Motivation)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 122-144 ; อ้างถึงใน นิตสาร สุขะกาตี. 2548 : 14-16)

เชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคน
ในองค์กร มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาโดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็น
นักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า
จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการ
ไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคน จะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง
ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการ
ที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐาน
ของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สูงสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนอง
ภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้
ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค
ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนอง
ความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย
เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย
ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์
มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ
อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้
(Predictable World) ความต้องการความปลอดภัย หมายรวมถึง ความรู้ของแต่ละบุคคล
ถึงข้อจำกัด หรือ ขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมและในองค์กร
เป็นความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคง ความมีเสถียรภาพ
ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครองและปราศจากความกลัว โดยความต้องการด้านนี้

จะซับซ้อนขึ้นตามวัยของบุคคล ในการปฏิบัติงานความต้องการความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ
ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs)

เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางการที่อยู่ในระดับสูง
กว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการ
ที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานยอมรับ
ในความสำคัญของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้าง
สามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความคิดเห็น
ที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญ (Self - Esteem Needs) ความต้องการ

ให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ
การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับ
นับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ
ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

5. ความต้องการความสมหวังและสามารถทำได้ด้วยตนเอง (Self - Actualization

Needs) ความต้องการขั้นสูงนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น
นี้ก็อยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับ
การยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือนักกีฬา
ที่มีความสามารถได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการ
ขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังความต้องการต่าง ๆ

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ เพื่อจูงใจ
ในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคม

กระทำได้โดยการให้ความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชาและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

2. ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคง

ปลอดภัย โดยการให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล
หรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

3. ด้านความรู้สึกระสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence - Relatedness Growth Theory E.R.G. Theory)

สาขัณฑ์ ตามมัจฉา (2546 : 21-24) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer ได้ปรับปรุงแนวความคิดมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นคือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในขั้นแรกองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้าง และผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไป

ส่วนความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ 1) ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และอุบัติเหตุ เป็นต้น 2) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอ อันจะมีผลต่อการตัดสินใจการทำงานต่อไป และจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ ดังนั้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อบุคลากร พนักงาน ลูกจ้างได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ได้เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้ว สิ่งที่เขาต้องการต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและจัดหาให้เขาตามควรแก่สถานภาพ

ถ้าบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวถึงความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาแล้ว งานที่ทำไปก็ขาดซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่า จะไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่นอน

ดังนั้น ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคคลก็คือ การได้รับการตอบสนอง สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ ในด้านนี้อัลเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้อง ได้แก่ ความต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนในการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการสัมพันธ์ของบุคคล คือ การเกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขา จะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไป เป็นความต้องการสูงสุดของคน คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริม

ให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้ง 3 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนนี้นั้นมนุษย์อยากจะรู้ว่าตนมีศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว เขาจะพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียน เพราะเกียรติยศชื่อเสียง หรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียน เรียนให้ถึงขีดสุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็คือ การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม บุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน

เฮร์แมน (Herman, 1970 : 354 ; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช, 2548 : 20-21) กล่าวว่า แรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สามารถพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Aspiration Level) หมายถึง ความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศของงานที่ทำต้องการให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ
2. มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ (Risk-Taking Behavior) หมายถึง การทำงานทุกครั้งจะคำนึงถึงความสำเร็จและมีการสรุปผลงานอยู่เสมอ
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward Mobility) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าด้วยความพยายามทั้งด้านการเรียนการงาน
4. มีความอดทนทำงานหนักได้ (Persistence) หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย มีความอดทนต่อการทำงานหนักและเห็นว่าการมีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ
5. กล้าเผชิญอุปสรรค (Task Tension) หมายถึง การมีความพยายามให้สำเร็จแม้จะถูกรบกวน ถ้าทำงานไม่บรรลุเป้าหมายก็จะทำต่อไปจนสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ
6. เห็นคุณค่าของเวลา (Time Perception) หมายถึง มีความรู้สึกว่าเวลามีค่าควรทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยรวดเร็ว การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง

7. มีความคิดคำนึงถึงอนาคต (Time Perception) หมายถึง การวางแผนการกำหนดเป้าหมายในอนาคตมาก เช่น การวางแผนการศึกษา การวางแผนการทำงาน การวางแผนครอบครัว

8. การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Partner Choice) หมายถึง ในการเลือกเพื่อนร่วมงานจะคำนึงถึงความสามารถเป็นหลักมีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยัน

9. ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition Behavior) หมายถึง การพยายามทำงานของตนเองให้ได้อยู่เสมอ

10. มีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน (Achievement Behavior) หมายถึง การผลิตผลงานให้มีคุณภาพ ยินยอมให้ผู้อื่นประเมินผลงานของตนเองว่าเด่นหรือด้อย และยอมรับการปรับปรุงแก้ไข

แนวคิดแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (Mc Gregor, 1960 : 124) กล่าวว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมคเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่ 2 มีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y

1. สมมติฐานของคนตามทฤษฎี X

- 1.1 คนส่วนมากไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส
- 1.2 เนื่องจากคนไม่ชอบทำงานจึงต้องบังคับควบคุมหรือข่มขู่จะลงโทษให้ทำงาน
- 1.3 คนส่วนมากต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและชอบที่จะทำงานตามสั่ง
- 1.4 คนทั่วไปนึกถึงความมั่นคงปลอดภัยเป็นสำคัญมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ

เกี่ยวกับงาน

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้เสรีภาพและโอกาส

2. สมมติฐานของคนตามทฤษฎี Y

- 2.1 จะมองว่าการทำงานเป็นของธรรมดา
- 2.2 คนงานจะดำเนินงานด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้
- 2.3 จะแสวงหาความรับผิดชอบ
- 2.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีแก่คนงานให้โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่างโดยกว้าง ๆ

ทฤษฎีการเสริมแรงของเบอร์รัซ เอฟ. สกินเนอร์ (Burrhus F. Skinner)

ทฤษฎีการเสริมแรง พัฒนาขึ้นโดย สกินเนอร์ เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ ทางจิตวิทยา

ด้านพฤติกรรมนิยม (Behavioral Learning Theory) ที่เน้นในเรื่อง สิ่งเร้า และการตอบสนอง

และเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจซึ่งเรียกว่า “ ทฤษฎีการเสริมแรงทางบวก ”

(Positive Reinforcement) เมื่อกล่าวถึง การเสริมแรง สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศการทำงาน

การบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเสริมแรงในการทำงานแก่บุคลากร

ในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมดี บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตร ผู้บริหารมีความเป็นกันเองเข้าใจ

ผู้ใต้บังคับบัญชา คอยเป็นกำลังใจและเอาใจใส่และมีการเสริมแรงทางบวก ก็จะทำให้บุคลากร

ในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. รูปแบบของทฤษฎีการเสริมแรง (Form of Reinforcement) เน้นย้ำแรงจูงใจ

ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์

1.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) การบริหารรางวัลตอบแทน ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้น ด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.2 การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) เป็นการเสริมแรง ทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การจัดล้าดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจ ต่อพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

1.3 การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจูงใจ ในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคตเป็นการลดพฤติกรรม ซึ่งมีผลด้านบวก ซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นการรับพฤติกรรมบางอย่าง โดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก

1.4 การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข ที่ว่าผลที่ตามด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่ พึงพอใจ แม้ว่ารางวัลจะเป็นวิธีการที่มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมบุคลากร ผู้บริหารจะให้ สัญญาณที่ผิดพลาดจากพฤติกรรมส่วนตัว เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2542 : 422-423)

ตามแนวคิดของทฤษฎีการเสริมแรง ถ้าพฤติกรรมใดได้รับการเสริมแรง จะทำให้มีแนวโน้มทำให้พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดขึ้นอีก และถ้าพฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่ได้รับการเสริมแรง ย่อมมีแนวโน้มทำให้ความถี่ของพฤติกรรมนั้น ๆ ค่อย ๆ หายไปจนหายไปในที่สุด ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ในโรงเรียน การเสริมแรงอาศัยหลักของการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยจะเน้นถึงผลกรรมที่ได้รับหลังจาก การแสดงพฤติกรรม (Kardin. 1975 : 25)

2. การเสริมแรงแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด (Bower & Hilgard. 1981 : 172) ดังนี้

2.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การที่อินทรีย์ แสดงพฤติกรรมแล้ว ได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ และผลกรรมนั้นทำให้โอกาสการแสดงพฤติกรรม นั้นเพิ่มขึ้นหรือคงที่ สิ่งเร้าที่เป็นผลกรรมนี้เราเรียกว่าตัวเสริมแรงทางบวก ได้แก่ อาหาร น้ำ เงิน คำชมเชย เป็นต้น

2.2 การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การที่อินทรีย์ แสดงพฤติกรรมเพื่อถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance) หนี (Escape) จากสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจนี้ จะเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมการตอบสนองสิ่งเร้าชนิดนี้เราเรียกว่า ตัวเสริมแรงทางลบ

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม คือ ตัวเสริมแรง ซึ่งจำแนกเป็น ตัวเสริมแรงทางบวกและทางลบ เนื่องจากตัวเสริมแรงทางลบอาจก่อให้เกิดผลกระทบข้างเคียง เช่น ความเครียดทางอารมณ์ การมีพฤติกรรมตอบสนองอย่างก้าวร้าวต่อสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ ควรใช้ตัวเสริมแรงทางบวกในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่าง ๆ

3. ตัวเสริมแรงทางบวกสามารถแบ่งได้เป็น 5 ชนิด ดังนี้ (Kardin. 1975 : 114-130)

3.1 อาหาร เป็นตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข เช่น ขนม น้ำหวาน ท็อฟฟี่ เป็นต้น

3.2 ตัวเสริมแรงทางสังคม การใช้ตัวเสริมแรงทางสังคม อาจทำได้ทั้งทางวาจา และท่าทาง ซึ่งสามารถใช้ได้ทันทีในสถานการณ์ทั่ว ๆ ไป เช่น การพูดชมเชยนักเรียนว่า ดี ดีมาก เก่งมาก น่าสนใจ ขอบคุณมาก หรือใช้ท่าทาง เช่น การยิ้มด้วยความพอใจ การแตะตัว หรือแม้แต่ การยื่นมือด้วยความพอใจ เป็นต้น ตัวเสริมแรงทางสังคมเป็นตัวเสริมแรงชนิดที่ต้องวางเงื่อนไข ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดว่า อาจใช้ไม่ได้ผลกับทุกคน เช่น การแตะตัว บางคนอาจไม่ชอบให้ใครมาแตะตัว การแตะตัวจึงไม่ถือว่าเป็นตัวเสริมแรงทางสังคม สำหรับกรณีนี้ สิ่งที่สำคัญที่ผู้ใช้การเสริมแรงทางสังคมต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ต้องใช้ความจริงใจและกระทำอย่างสม่ำเสมอ

3.3 หลักพรีแมค (Premack 's Principle) คือ การใช้กิจกรรมที่บุคคลชอบกระทำมากที่สุดหรือโอกาสที่จะกระทำมีสูง เป็นตัวเสริมแรงให้กระทำกิจกรรมที่ชอบน้อยที่สุด โดยให้ทำกิจกรรมที่ชอบมากที่สุดภายหลัง

3.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Information Feedback) หมายถึง การได้รับรู้ถึงผล การกระทำของตนเองรวมทั้งความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับเพียงอย่างเดียว อาจไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จึงควรนำไปสัมพันธ์กับตัวเสริมแรงอื่น ๆ โดยอาจจะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใดจึงจะได้รับการเสริมแรง เช่น ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ ไฟฟ้าที่ใช้ในแต่ละวันพร้อมทั้งบอกด้วยว่าถ้าใช้ไฟฟ้าขนาดนี้ตลอดไปจะต้องจ่ายเงินเท่าใด ภายในหนึ่งเดือน

3.5 เบี้ยอรรถกร (Token Economy) เป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งอาจอยู่ในรูปของ คะแนน ดาว เบี้ย เต็ม คุปอง ตัว หรือเงิน เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์เหล่านี้ สามารถเป็นตัวเสริมแรง ได้ เพราะผู้รับจะเกิดการเรียนรู้ว่าเบี้ยอรรถกรสามารถนำไปแลกสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ของแต่ละบุคคล ภายใต้อำนาจในการแลกของแต่ละชนิด จึงทำให้เบี้ยอรรถกรเป็นตัวเสริมแรง แบบแผ่ขยาย (Generalized Reinforcers) ประกอบกับ การใช้เบี้ยอรรถกรสามารถให้ได้ทันทีที่เกิด พฤติกรรมเป้าหมาย เบี้ยอรรถกร จึงมีประสิทธิภาพในการเสริมแรงมากที่สุด (วรพจน์ สิงหาราช. 2548 : 25)

สรุปแล้วไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีแรงจูงใจของใครก็ตามดังที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ล้วนเป็นทฤษฎีที่สามารถจะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรทั้งสิ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กร จะยึดทฤษฎีใดหรือจะนำมาผสมผสานทางทฤษฎีตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจดังกล่าวเบื้องต้น ก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น การจูงใจจึงต้องเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร และหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์กรได้ จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดีขึ้นและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้น หรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้นสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ สามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ (จตุติมา เอี่ยมเสถียร. 2549 : 24)

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548 : 15) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งจูงใจหรือก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นส่วนสร้างเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ขณะเดียวกัน สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งสามารถสนองตอบได้ทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ลูเทรินส์ (Luthans. 1980 : 150) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจมี 3 ส่วน ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งมาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

บานาร์ด (Barnard. 1974 : 142-148) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจอันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ

ในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการแสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันไป

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยและองค์ประกอบมากมายที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน อันประกอบประกอบด้วยสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล โดยแบ่งแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานได้ 2 ประเภทได้แก่ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าความสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลในตัวอยู่แล้ว กับแรงจูงใจภายนอก เป็นการกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้ทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรจะต้องร่วมกันสร้างให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

เกริก วยัคฆานนท์ (เกริก วยัคฆานนท์. 2542 : 215 ; อ้างถึงใน ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. 2549 : 19) กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจเป็นตัวแปรสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับสภาพของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยหัวหน้างานมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอยู่ 5 ประการ คือ

1. การจัดคนเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมหรือในตำแหน่งที่เขาควรทำ
2. การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
4. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
5. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549 : 20-21) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ
2. กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว
3. ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ
4. ใช้การชมเชยและการคำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้ในการจูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการคำหนิที่เป็นนามธรรม
5. การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดการภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข
6. การให้ตั้งระดับการมุ่งหวัง
7. ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไป
8. พยายามสนองตอบความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีของมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย

ได้รับความรักและการยอมรับนับถือจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากรู้อยากเห็น พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง

9. การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตั้งตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

10. ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิต สามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2549 : 6-8 ; อ้างถึงใน พิณิจ เมฆะสุวรรณ. 2550 : 24-25) กล่าวว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องเลือกวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพราะองค์กรแต่ละแห่งย่อมมีวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้มีการจำแนกแนวทางในการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การดำเนินการอย่างเด็ดขาด (Be Strong) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ไล่ออกไป วิธีการนี้มีแนวคิดที่มุ่งยึดถือบุคคลเสมือนวัตถุคนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องใช้แรงงานให้คุ้มค่า และองค์กรมีความนึกคิดว่า การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้น เป็นการสนองความต้องการของคนงานแล้ว ดังนั้นบุคคลเหล่านี้อาจไม่ปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ เหตุว่า ความต้องการของเขาได้รับการสนองตอบแล้ว ดังนั้นองค์กรจึงต้องเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงาน การขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรงเป็นเครื่องมือจูงใจอันสำคัญตามวิธีการนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Be Good) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน องค์กรพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและองค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เท่าที่ควรจะจัดให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่คนงาน เพื่อจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

3. การดำเนินการแบบต่อรอง (Implicit Bargaining Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การกำหนดอัตราค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานร่วมกัน โดยการต่อรองบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง

และความสามารถที่พึงปฏิบัติได้ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติได้อุทิศแรงกายและแรงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ยังรวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของคณงานด้วย เช่น องค์กรอาจกำหนดมาตรฐานและชั่วโมงการปฏิบัติงานไว้ หากคณงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐานก็จะผ่อนคลายการควบคุมหรือให้ควบคุมกันเองก็ได้

4. การดำเนินการโดยการแข่งขัน (Competition Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีลักษณะเป็นแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) องค์กรหรือหัวหน้างานจะต้องกำหนดวิธีการวัดผลไว้และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผลและผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น การจูงใจในลักษณะนี้ นอกจากจะสามารถทำได้เป็นรายบุคคลแล้ว ยังอาจนำไปใช้ในการจูงใจเป็นกลุ่มได้อีกด้วย เช่น จัดให้มีการแข่งขันในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม อย่างไรก็ตาม นักบริหารจะต้องระมัดระวังเกี่ยวกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มและหาทางป้องกันไว้ด้วย

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Internalized Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีความมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mine) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานสร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) ขึ้นในกลุ่มของคณงาน การนำวิธีนี้ให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์เกณฑ์ควบคุมงาน ตลอดจนการมีสิทธิ มีเสียงต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดความรักและหวงแหนในงานและองค์กรของตนขึ้น อันจะเป็นผลทำให้คณงานมีสัมพันธอันดีต่อองค์กรและหน่วยงาน การจูงใจโดยวิธีนี้หากสร้างสรรค์ให้มีขึ้นได้ จะทำให้ความก้าวหน้าแก่องค์กรเป็นอันมาก

จันทรา พรหมานนท์ (จันทรา พรหมานนท์. 2545 : 37 ; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช. 2548 : 28) กล่าวว่า การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ มากมาย โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ในการเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้นผู้นำองค์กรต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษา ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียน หรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน
ในโรงเรียน แรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึก

มุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร หรือในโรงเรียน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจาก
แรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออกมา โดยตามปกติคนเรามีความสามารถ
ในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมา
เพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง
ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเอง
มีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหาร
ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน
ในที่นี้จะขอนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษาวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุรีย์ สาธารณะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอน
ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า
ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์
จำนวน 10 ปัจจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน และปัจจัยด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน
ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้จำแนกตามตัวแปรเพศ
อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่พบว่า เมื่อจำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก
จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ความพอใจ ในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชน กับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตร และภาวะกดดันทางสังคม ส่วนระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จัดอันดับได้ดังนี้ 1) ความพอใจ ในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 3) เงินเดือน 4) สถานะภาพของครู 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 6) ภาวะกดดันทางสังคม 7) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 8) อาคารสถานที่และการบริการ 9) หลักสูตร 10) ปริมาณการสอน

วรพจน์ สิงหราช (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุนของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดเล็กมีปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในการทำงานและด้านการยอมรับนับถือสูงสุดตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติสูงสุดตามลำดับและโรงเรียนขนาดเล็กมีปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคง ในงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานสูงสุดตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ด้านการประกัน คุณภาพทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และด้านชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน ก้าวหน้าขยายตัวและสงบสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมีศักดิ์ศรีของความเป็นครูและด้านการมีโอกาช่วยเหลือนักเรียนสูงสุดตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านความมีศักดิ์ศรีของความเป็นครู ด้านความสุขในการทำงานและด้านการมีโอกาช่วยเหลือนักเรียน

นักเรียนสูงสุดตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยจูงใจ-คำจูงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ในเชิงบวก โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .721 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .676 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.32 มีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 42.58 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 80.97 ระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 58.71 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี ร้อยละ 27.10 สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายการบริหาร และการนิเทศ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าแรงจูงใจมากที่สุดอันดับที่หนึ่งด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ รองลงมาเต็มใจทำงานทุกอย่างเพื่อโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมายและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนการพูดกับเพื่อน ๆ ว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมากเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีที่ระดับนัยสำคัญ .001 และเมื่อนำตัวแปรทั้ง 10 ด้าน เข้าสู่สมการโดยใช้วิธี Stepwise พบว่า มีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้ 4 ด้าน คือ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ฐานะและความมั่นคงของอาชีพและสภาพการทำงาน โดยสมการที่ได้มีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 47.4 และสมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วินัย พรรณรัตน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเจริญก้าวหน้า สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีสถานภาพต่างกันในด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและฐานะทางเศรษฐกิจ มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและความเครียดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัตรชัย กาญจนสุนทร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพิเศษในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี สถานภาพโสด วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี เมื่อลำดับปัจจัยที่ครูพิเศษให้ระดับความคิดเห็นเปรียบเทียบกับเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับการให้ลำดับปัจจัยและข้อมูลการสัมภาษณ์แล้ว สามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้ ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลของงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมฤทธิ์ผล ความรักในงาน ความรับผิดชอบ ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับนักเรียน การดูแลให้คำแนะนำของหัวหน้าฝ่าย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในงานตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง

ปริยานุช ทองสุข (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชนจังหวัดชลบุรีที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่าครูเพศหญิง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 10 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่นและครูที่จัดอยู่ในขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงแตกต่างกัน โดยครูที่จัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น

ศิริพร จันทศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลางและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลางสูงกับต่ำและปานกลางกับต่ำพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ และครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลางและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

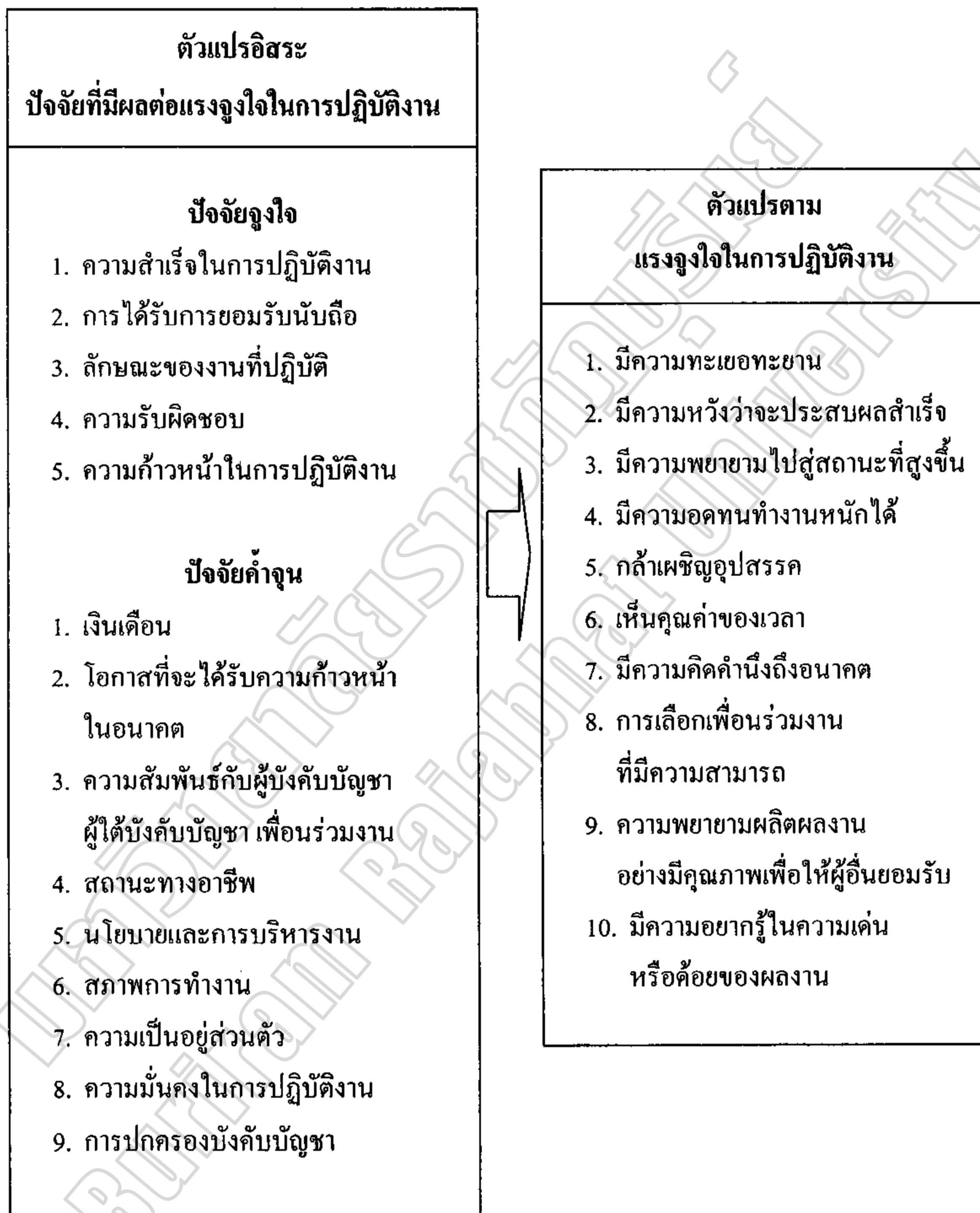
เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1973 : 191-207) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ในการทำงาน คือ สภาพของการทำงาน สำหรับเรื่อง เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพอใจแตกต่างกัน

วิกตอร์ม (Vicktorm. 1971 : 1249) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจของครู โดยการศึกษาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากครู 373 คน ในโรงเรียน มัธยมศึกษาและวิทยาลัยโดยวิธีให้ครูบอกถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายการบริหาร สภาพการทำงานและผลงานที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพครู ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญ

โอโกมากะ (Ogomaka. 1986 : 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจ ในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส (Los Angeles) พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแต่ละบุคคล ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้พิจารณาได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่านักวิชาการต่าง ๆ จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็เล็งเห็นความสำคัญของ ปัจจัยและแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามความต้องการและปลูกฝังค่านิยมของครูแต่ละคนประสานเข้ากับ องค์กร ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมา ประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจบุคคลผู้ปฏิบัติในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยคาดว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานได้เป็นอย่างดี ถือว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ ความสนใจ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานดี ผลการทำงานก็จะไปในทางบวก คือ ช่วยพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็จะเป็นผู้มี ประสิทธิภาพ เป็นที่ต้องการของหน่วยงาน ซึ่งนำมาใช้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 675 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 242 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์. 2548 : 109 ; อ้างจาก Krejcie & Morgan. 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของเฟรดเคอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์แมน (Herman) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น มีความอดทนทำงานหนักได้ กล้าเผชิญอุปสรรค เห็นคุณค่าของเวลา มีความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีสร้างเครื่องมือ แล้วนำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดขอบข่ายของตัวแปรและนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการ
2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้
 - 2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้
 - 2.1.1 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูงหรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์
 - 2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเคอร์เฟอร์
 - 2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน
 - 2.1.5 ทฤษฎีการเสริมแรงของ Burrhus .F. Skinner
 - 2.1.6 แนวคิดแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์
 - 2.2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - 2.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า
 - 2.2.2 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น มีความอดทนทำงานหนักได้ กล้าเผชิญอุปสรรค เห็นคุณค่าของเวลา มีความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ มีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องสมบูรณ์ของภาษา ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของประธานกรรมการที่ปรึกษา และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลประเมินผล มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์ หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ โดยการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนี IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป มาดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาลัย จันทร์พานิชย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จิวพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4.3 นางสาวชูศรี จวงจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแคนดงพิทยาคม อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุง แก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา อีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจ จำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.175 - 6.852 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยได้

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204 ; อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. 2548 : 42) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .96

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อขอหนังสือสำหรับแจ้งสถานศึกษาของกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยนำหนังสือการอนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ไปยังสถานศึกษาของกลุ่มเป้าหมายพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ จำแนกข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประมวลค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละชุดตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ - ปัจจัยค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จัดลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน โดยการทดสอบค่า $t - test$ แบบ (Independent Sample) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้

(ฉรungskสิททธี คังเทพประสทิทธี. 2549 : 32)

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่} \times 100}{\text{ความถี่}}$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (จุดติมา เอี่ยมเสถียร. 2549 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
	N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 310)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 244)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_x^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Sample) โดยใช้ t -test เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงของ t -distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 242 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
t	แทน	การแจกแจงความถี่แบบที ($t - test$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จัดลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยการทดสอบค่า t -test แบบ (Independent Sample) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 242 ฉบับ ได้รับกลับคืน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	120	49.60
หญิง	122	50.40
2. สถานภาพ		
โสด	105	43.40
สมรส	137	56.60
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 15 ปี	96	39.70
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	146	60.30
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี	226	93.40
สูงกว่าปริญญาตรี	16	6.60
5. รายได้ต่อเดือน		
15,000 บาทหรือน้อยกว่า 15,000 บาท	103	42.60
มากกว่า 15,000 บาท	139	57.40
6. ตำแหน่งงาน		
ครูชำนาญการหรือต่ำกว่าครูชำนาญการ	161	66.50
สูงกว่าครูชำนาญการ	81	33.50
เฉลี่ยรวม	242	100

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 242 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.40 และ 49.60 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.60 และ 43.40 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 15 ปี รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.30 และ 39.70 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.40 และ 6.60 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทหรือน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.40 และ 42.60 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานครูชำนาญการหรือต่ำกว่าครูชำนาญการ รองลงมา มีตำแหน่งงานสูงกว่าครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 66.50 และ 33.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังตาราง 2 ถึง ตาราง 16

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.79	0.93	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	0.84	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.94	ปานกลาง	3
4. ความรับผิดชอบ	3.02	1.12	ปานกลาง	5
5. ความก้าวหน้า	3.65	1.12	มาก	2
เฉลี่ย	3.40	0.99	ปานกลาง	
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านเงินเดือน	3.06	0.93	ปานกลาง	7
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.60	0.81	มาก	3
8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.75	0.80	มาก	2
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.78	1.12	มาก	1
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.15	1.07	ปานกลาง	6
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.43	0.77	ปานกลาง	4
12. ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว	3.02	0.65	ปานกลาง	8
13. ด้านความมั่นคงในงาน	3.43	0.94	ปานกลาง	4
14. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.91	1.03	ปานกลาง	9
เฉลี่ย	3.35	0.90	ปานกลาง	
เฉลี่ยรวม	3.38	0.95	ปานกลาง	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.65$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.75$) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยเชิงจิต				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด และเป็นที่น่าพอใจ	3.97	0.90	มาก	1
2. ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เป็นที่รับรู้และยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย	3.60	0.97	มาก	2
เฉลี่ย	3.79	0.93	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 1 สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด และเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.97$) และ ข้อ 2 ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานเป็นที่รับรู้และยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยเชิงจิต				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
3. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานอื่นยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.46	0.67	ปานกลาง	1
4. ได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.67	1.01	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.07	0.84	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่นยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.46$) และ ข้อ 4 ได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.67$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยเชิงจิต				
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
5. เป็นงานที่ทำท่าย น่าสนใจ สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ท่านอยากทำ	3.28	0.97	ปานกลาง	2
6. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดคุณธรรม	3.69	0.91	มาก	1
เฉลี่ย	3.49	0.94	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 6 ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.69$) และ ข้อ 5 เป็นงานที่ทำท่าย น่าสนใจ สร้างสรรค์และกระตุ้นให้ท่านอยากทำ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยเชิงจิต				
ด้านความรับผิดชอบ				
7. มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	2.84	1.40	ปานกลาง	2
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.20	0.85	ปานกลาง	1
เฉลี่ย	3.02	1.12	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.20$) และ ข้อ 7 มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.84$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยเชิงจิต				
ด้านความก้าวหน้า				
9. ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานมากขึ้นตามตำแหน่งที่ได้รับ	3.50	1.32	มาก	2
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ	3.79	1.13	มาก	1
เฉลี่ย	3.65	1.22	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.79$) และ ข้อ 9 ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานมากขึ้นตามตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยด้านเงินเดือน				
11. พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน	3.89	0.73	มาก	1
12. มีความพอใจในเกณฑ์ ความเหมาะสม ความยุติธรรมจากการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี	2.22	1.13	น้อย	2
เฉลี่ย	3.06	0.93	ปานกลาง	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 11 พอใจกับ
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ
รับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.89$)
และ ข้อ 12 มีความพอใจในเกณฑ์ ความเหมาะสม ความยุติธรรมจากการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
 ในอนาคต มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยด้าน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
13. ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับความ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอยู่เสมอ	2.87	0.81	ปานกลาง	2
14. พอใจเกี่ยวกับระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่สูงขึ้นในทางวิชาชีพที่มีระบบ และหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม	4.32	0.81	มาก	1
เฉลี่ย	3.60	0.81	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)
 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 14 พอใจเกี่ยวกับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น
 ในทางวิชาชีพที่มีระบบ และหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.32$)
 และ ข้อ 13 ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับความ
 ฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.87$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยด้าน				
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน				
15. บุคลากรในโรงเรียนมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความผูกพัน สนิทสนม เป็นกันเองและให้เกียรติกันในทุก ๆ เรื่อง	3.55	0.92	มาก	2
16. ได้รับคำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือ และมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.94	0.68	มาก	1
เฉลี่ย	3.75	0.80	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 16 ได้รับคำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือ และมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.94$) และ ข้อ 15 บุคลากรในโรงเรียนมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความผูกพัน สนิทสนมเป็นกันเองและให้เกียรติกันในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยด้าน				
ด้านนโยบายและการบริหาร				
19. การบริหารงานของโรงเรียนยึดแนวทาง การกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานโรงเรียน	3.45	0.80	ปานกลาง	1
20. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายไป ในทิศทางเดียวกันและผู้บังคับบัญชาได้ ชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบาย ในการปฏิบัติงานให้ทราบ	2.84	1.34	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.15	1.07	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ข้อ 19 การบริหารงานของโรงเรียนยึดแนวทางการกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.45$)
และ ข้อ 20 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายไปในทิศทางเดียวกันและผู้บังคับบัญชาได้
ชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้ทราบ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.84$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านสถานะทางอาชีพ				
17. มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู เพราะเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง ให้เกียรติจากสังคม	4.08	0.92	มาก	1
18. มีความภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มาโดยตลอด	3.48	1.32	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.78	1.12	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 17 มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู เพราะเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องให้เกียรติจากสังคม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.08$) และ ข้อ 18 มีความภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมาโดยตลอด มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านสภาพการทำงาน				
21. โรงเรียนมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน	3.10	0.73	ปานกลาง	2
22. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและร่มรื่นเอื้อต่อการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน	3.75	0.80	มาก	1
เฉลี่ย	3.43	.77	ปานกลาง	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 22 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและร่มรื่นเอื้อต่อการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.75$) และ ข้อ 21 โรงเรียนมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.10$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจำจูนด้านเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยจำจูน				
ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว				
23. อาชีพข้าราชการครู สามารถแบ่งเวลา การปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างไม่ บกพร่องและเป็นปัญหาต่อครอบครัว	2.89	0.76	ปานกลาง	2
24. ระยะทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.14	0.55	ปานกลาง	1
เฉลี่ย	3.02	0.65	ปานกลาง	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยจำจูนด้านเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 24 ระยะทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.14$) และ ข้อ 23 อาชีพข้าราชการครูสามารถแบ่งเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างไม่บกพร่องและเป็นปัญหาต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.89$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยด้าน				
ด้านความมั่นคงในงาน				
25. มีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในหน้าที่ข้าราชการครูนี้ได้นาน เท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครอง จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.39	0.59	ปานกลาง	2
26. อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง และยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้	3.46	1.29	ปานกลาง	1
เฉลี่ย	3.43	0.94	ปานกลาง	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
ข้อ 26 อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.46$) และ ข้อ 25 มีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่
ข้าราชการครูนี้ได้นานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.39$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ปัจจัยคำจูน				
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				
27. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรม	3.33	0.74	ปานกลาง	1
28. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน นิเทศ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.48	1.32	น้อย	2
เฉลี่ย	2.91	1.03	ปานกลาง	

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 27 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียม เสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.33$) และ ข้อ 28 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน นิเทศ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.48$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียน
มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังตาราง 17 ถึง ตาราง 27

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวม
จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	3.79	1.06	มาก	5
2. ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ	3.45	1.31	ปานกลาง	8
3. ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น	3.80	0.60	มาก	4
4. ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก	2.90	0.58	ปานกลาง	10
5. ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค	3.60	0.83	มาก	6
6. ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา	3.08	1.47	ปานกลาง	9
7. ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต	3.57	0.98	มาก	7
8. ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.04	0.60	มาก	1
9. ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ	3.89	0.73	มาก	3
10. ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อย ของผลงาน	4.04	0.60	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.02	0.97	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ
และด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.04$)
และ ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3
($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ				
1. ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ	3.22	1.21	ปานกลาง	3
2. สนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบและมอบหมาย	4.49	0.68	มาก	1
3. พยายามพัฒนาปรับปรุง และหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้	3.67	1.29	มาก	2
เฉลี่ย	3.79	1.06	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 สนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบและมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.49$) ข้อ 3 พยายามพัฒนาปรับปรุง และหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.67$) และ ข้อ 1 ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ				
4. สอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น	2.97	1.29	ปานกลาง	3
5. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่ง หรือเด็กอ่อน	3.52	1.67	มาก	2
6. การค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับนักเรียน ที่สงสัยหรือไม่เข้าใจในบทเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น	3.87	0.97	มาก	1
เฉลี่ย	3.45	1.31	ปานกลาง	

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อ 6 การค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับนักเรียนที่สงสัยหรือไม่เข้าใจในบทเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.87$) ข้อ 5 ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่งหรือเด็กอ่อน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.52$) และ ข้อ 4 สอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 2.97$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น				
7. ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่สำเร็จการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น	4.13	0.49	มาก	1
8. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อได้รับ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ที่สูงขึ้น	3.80	0.73	มาก	2
9. มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.47	0.57	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.80	0.60	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 7 ชื่นชมยินดีกับเพื่อน
ร่วมงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.13$) ข้อ 8 ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเต็มความสามารถ เพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.80$) และ ข้อ 9 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ
ในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก				
10. อุทิศตนและเสียสละเวลาให้กับการปฏิบัติงาน ในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่ เวลาราชการ	3.19	0.58	ปานกลาง	1
11. สอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง	2.68	0.57	ปานกลาง	3
12. มีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติ การสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่าง ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	2.82	0.58	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	2.90	0.58	ปานกลาง	

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 10 อุทิศตน
และเสียสละเวลาให้กับการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่เวลาราชการ
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.19$) ข้อ 12 มีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติการสอน
อีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 2.82$)
และ ข้อ 11 สอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน
ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 2.68$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค				
13. ตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย	3.31	0.83	ปานกลาง	3
14. ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะตั้งใจทำงานจนประสบผลสำเร็จ	3.79	1.13	มาก	1
15. ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรค จนสามารถทำงานได้สำเร็จ	3.71	0.54	มาก	2
เฉลี่ย	3.60	0.83	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 14 ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะตั้งใจทำงานจนประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.79$) ข้อ 15 ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.71$) และ ข้อ 13 ตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา				
16. มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด	3.10	1.76	ปานกลาง	1
17. ทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาตามที่กำหนด	3.04	0.93	ปานกลาง	3
18. ไม่คุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน	3.10	1.72	ปานกลาง	1
เฉลี่ย	3.08	1.47	ปานกลาง	

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเห็นคุณค่าของเวลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 16 มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด และ ข้อ 18 ไม่คุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 3.10$) และ ข้อ 17 ทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.04$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต				
19. ตั้งใจทำงานมาโดยตลอด เพื่อจะนำไปสู่ตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	3.03	0.99	ปานกลาง	3
20. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพข้าราชการอื่น ๆ อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้า มาก	3.94	1.07	มาก	1
21. ในอนาคตจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์สูงในการประกอบวิชาชีพครู และก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.75	0.87	มาก	2
เฉลี่ย	3.57	0.98	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 20 เมื่อเปรียบเทียบกับ
กับอาชีพข้าราชการอื่น ๆ อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้ามาก มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1
($\bar{X} = 3.94$) ข้อ 21 ในอนาคตจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์สูงในการประกอบ
วิชาชีพครูและก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.75$) และ ข้อ 19 ตั้งใจทำงาน
มาโดยตลอด เพื่อจะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.03$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ				
22. ชอบปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบสูง	4.18	0.46	มาก	1
23. รู้สึกชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.75	0.87	มาก	3
24. มีโอกาสพัฒนาตนเองเสมอ เมื่อได้ทำงาน กับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบสูง	4.18	0.46	มาก	1
เฉลี่ย	4.04	0.60	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 22 ชอบปฏิบัติงาน
กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง และข้อ 24 มีโอกาสพัฒนาตนเองเสมอ
เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบสูง
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.18$) และ ข้อ 23 รู้สึกชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ
ในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ				
25. พยายามให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา ในการปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาค อุปสรรคได้	3.75	0.87	มาก	2
26. พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วม การแข่งขันความสามารถทางวิชาการทุกครั้ง	4.18	0.46	มาก	1
27. ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อพัฒนาปรับปรุงเสมอ	3.75	0.87	มาก	2
เฉลี่ย	3.89	0.73	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
ข้อ 26 พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วมการแข่งขันความสามารถทางวิชาการ
ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.18$) ข้อ 25 พยายามให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา
ในการปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาคอุปสรรคได้ และ ข้อ 27 ประเมินผลงานของตนเอง
เพื่อพัฒนาปรับปรุงเสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อย ของผลงาน				
28. ยินดีให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานของตนเอง	4.18	0.46	มาก	1
29. รู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เมื่อผลงานไม่เป็นที่ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.87	มาก	3
30. ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับผลงานของตนเอง	4.18	0.46	มาก	1
เฉลี่ย	4.04	0.60	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อย
ของผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
ข้อ 28 ยินดีให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นิเทศ ติดตามและประเมินผลงานของตนเอง
และ ข้อ 30 ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เกี่ยวกับผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.18$) และข้อ 29 รู้สึกท้อแท้
ในการปฏิบัติงาน เมื่อผลงานไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 ($\bar{X} = 3.75$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน
ดังตาราง 28 ถึง ตาราง 31

ตาราง 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวม

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				t	Sig
	≤ 1,5000		>1,5000			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	3.81	1.09	3.77	1.02	.258	.800
2. ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ	3.35	1.31	3.53	1.34	-1.009	.334
3. ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น	3.83	0.63	3.78	0.59	.582	.593
4. ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก	2.90	0.63	2.90	0.54	-0.004	.666
5. ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค	3.65	0.84	3.59	0.83	.748	.486
6. ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา	3.08	1.43	3.08	1.49	.007	.720
7. ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต	3.57	1.00	3.57	0.94	.021	.400
8. ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.06	0.63	4.02	0.54	.333	.764
9. ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ	3.93	0.76	3.87	0.66	.588	.588
10. ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือค้อยของผลงาน	4.06	0.63	4.02	0.54	.333	.764
เฉลี่ยรวม	3.81	1.09	3.77	1.02	.258	.800

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายด้านและรายข้อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				t	Sig
	≤ 1,5000		>1,5000			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ						
1. ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครู มืออาชีพ	3.25	1.23	3.19	1.18	.375	.713
2. สนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อปฏิบัติงาน ที่ได้รับผิดชอบและมอบหมาย	4.50	0.73	4.48	0.56	.150	.883
3. พยายามพัฒนาปรับปรุง และหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียน การสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้	3.69	1.31	3.65	1.31	.250	.805
เฉลี่ย	3.81	1.09	3.77	1.02	.258	.800
ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ						
4. สอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียน อ่อนเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น	2.86	1.30	3.04	1.31	-1.063	.289
5. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือก เด็กเก่งหรือเด็กอ่อน	3.36	1.65	3.65	1.71	-1.326	.186
6. การค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับ นักเรียนที่สงสัยหรือไม่เข้าใจในบทเรียน นั้นเป็นสิ่งจำเป็น	3.83	0.98	3.91	1.00	-.637	.528
เฉลี่ย	3.35	1.31	3.53	1.34	-1.009	.334

ตาราง 29 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				t	Sig
	≤ 1,5000		>1,5000			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น						
7. ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.14	0.52	4.12	0.50	.211	.837
8. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น	3.83	0.74	3.78	0.72	.429	.669
9. มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.51	0.63	3.43	0.56	1.106	.273
เฉลี่ย	3.83	0.63	3.78	0.59	.582	.593
ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก						
10. อุทิศตนและเสียสละเวลาให้กับการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่เวลาราชการ	3.16	0.64	3.21	0.53	-.699	.507
11. สอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง	2.69	0.62	2.68	0.56	.173	.864
12. มีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	2.84	0.61	2.81	0.53	.514	.627
เฉลี่ย	2.90	0.63	2.90	0.54	-0.004	.666

ตาราง 29 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				t	Sig
	≤ 1,5000		>1,5000			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค						
13. ตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ ได้รับมอบหมาย	3.29	0.86	3.33	0.82	-.367	.714
14. ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับ มอบหมายแต่จะตั้งใจทำงานจน ประสบผลสำเร็จ	3.83	1.14	3.77	1.12	.377	.707
15. ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคจนสามารถ ทำงานได้สำเร็จ	3.83	0.53	3.68	0.54	2.235	.037*
เฉลี่ย	3.65	0.84	3.59	0.83	.748	.486
ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา						
16. มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด	3.17	1.71	3.05	1.78	.540	.591
17. ทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด	3.04	0.91	3.04	0.95	.024	.981
18. ไม่คุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานและจัดการเรียน การสอน	3.03	1.66	3.15	1.74	-.544	.589
เฉลี่ย	3.08	1.43	3.08	1.49	.007	.720

ตาราง 29 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				t	Sig
	≤ 1,5000		>1,5000			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต						
19. ตั้งใจทำงานมาโดยตลอด เพื่อจะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเป็นครุมืออาชีพ	2.93	1.01	3.10	0.96	-1.311	.191
20. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพข้าราชการอื่น ๆ อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้ามาก	3.98	1.10	3.91	1.09	.531	.597
21. ในอนาคตจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูงในการประกอบวิชาชีพครูและก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.81	0.90	3.71	0.77	.844	.413
เฉลี่ย	3.57	1.00	3.57	0.94	.021	.400
ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ						
22. ชอบปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง	4.18	0.49	4.18	0.43	.077	.939
23. รู้สึกชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.81	0.90	3.71	0.77	.844	.413
24. มีโอกาสพัฒนาตนเองเสมอเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบสูง	4.18	0.49	4.18	0.43	.077	.939
เฉลี่ย	4.06	0.63	4.02	0.54	0.333	.764

ตาราง 29 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)				t	Sig
	≤ 1,5000		>1,5000			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความพยายามผลิตผลงาน						
อย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ						
25. พยายามให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน จนสามารถ แก้ไขปัญหานั้นได้	3.81	0.90	3.71	0.77	.844	.413
26. พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วมการแข่งขัน ความสามารถทางวิชาการทุกครั้ง	4.18	0.49	4.18	0.43	.077	.939
27. ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงเสมอ	3.81	0.90	3.71	0.77	.844	.413
เฉลี่ย	3.93	0.76	3.87	0.66	.588	.588
ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อย						
ของผลงาน						
28. ยินดีให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นิเทศ ติดตาม และประเมินผลงาน ของตนเอง	4.18	0.49	4.18	0.43	.077	.939
29. รู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เมื่อผลงาน ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.81	0.90	3.71	0.77	.844	.413
30. ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับผลงานของตนเอง	4.18	0.49	4.18	0.43	.077	.939
เฉลี่ย	4.06	0.63	4.02	0.54	.333	.764
เฉลี่ยรวม	3.81	1.09	3.77	1.02	.258	.800

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15 เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน
ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 30 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวม

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	ชำนาญการ หรือต่ำกว่า ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ	3.79	1.09	3.80	1.02	-0.155	.783
2. ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ	3.48	1.31	3.41	1.34	.353	.710
3. ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น	3.79	0.63	3.81	0.59	-0.261	.510
4. ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก	2.91	0.63	2.86	0.54	.629	.286
5. ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค	3.60	0.84	3.65	0.83	-0.534	.463
6. ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา	3.09	1.43	3.06	1.49	.191	.642
7. ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต	3.54	1.00	3.64	0.94	-0.850	.459
8. ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ	4.01	0.63	4.10	0.54	-1.306	.211
9. ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ	3.85	0.76	3.98	0.66	-1.307	.210
10. ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือค้อยของผลงาน	4.01	0.63	4.10	0.54	-1.306	.211
เฉลี่ยรวม	3.61	0.89	3.64	0.85	-0.455	.448

จากตาราง 30 พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายด้านและรายข้อ

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	ชำนาญการ หรือต่ำกว่า ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ						
1. ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครู มืออาชีพ	3.21	1.23	3.23	1.18	-.145	.888
2. สนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อปฏิบัติงาน ที่ได้รับผิดชอบและมอบหมาย	4.47	0.73	4.52	0.56	-.517	.619
3. พยายามพัฒนาปรับปรุง และหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียน การสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้	3.68	1.31	3.64	1.31	.198	.843
เฉลี่ย	3.79	1.09	3.80	1.02	-0.155	.783
ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ						
4. สอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียน อ่อนเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น	3.01	1.30	2.89	1.31	.663	.512
5. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่งหรือเด็กอ่อน	3.56	1.65	3.46	1.71	.447	.658
6. การค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหา ให้กับนักเรียนที่สงสัยหรือไม่เข้าใจ ในบทเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น	3.87	0.98	3.88	1.00	-.052	.959
เฉลี่ย	3.48	1.31	3.41	1.34	.353	.710

ตาราง 31 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	ชำนาญการ หรือต่ำกว่า ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะ ที่สูงขึ้น						
7. ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่สำเร็จ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.11	0.52	4.17	0.50	-1.084	.320
8. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น	3.79	0.74	3.83	0.72	-.382	.703
9. มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.48	0.63	3.43	0.56	.684	.506
เฉลี่ย	3.79	0.63	3.81	0.59	-0.261	.510
ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก						
10. อุทิศตนและเสียสละเวลาให้กับการ ปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้กับ ทางโรงเรียนที่ไม่ใช่เวลาราชการ	3.23	0.64	3.10	0.53	1.649	.101
11. สอนและศึกษานักเรียนเป็น รายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง	2.71	0.62	2.63	0.56	1.034	.320
12. มีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากปฏิบัติการสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ	2.80	0.61	2.86	0.53	-.795	.438
เฉลี่ย	2.91	0.63	2.86	0.54	.629	.286

ตาราง 31 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	ชำนาญการ หรือต่ำกว่า ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค						
13. ตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับ มอบหมาย	3.33	0.86	3.28	0.82	.405	.690
14. ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับ มอบหมายแต่จะตั้งใจทำงานจน ประสบผลสำเร็จ	3.76	1.14	3.86	1.12	-.698	.492
15. ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหา และอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ	3.71	0.53	3.80	0.54	-1.308	.207
เฉลี่ย	3.60	0.84	3.65	0.83	-0.534	.463
ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา						
16. มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด	3.07	1.71	3.17	1.78	-.433	.670
17. ทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด	3.05	0.91	3.01	0.95	.293	.771
18. ไม่คุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานและจัดการเรียน การสอน	3.16	1.66	2.99	1.74	.714	.484
เฉลี่ย	3.09	1.43	3.06	1.49	0.191	.642

ตาราง 31 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	ชำนาญการ หรือต่ำกว่า ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต						
19. ตั้งใจทำงานมาโดยตลอด เพื่อจะนำไปสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ ความเป็นครือมืออาชีพ	3.03	1.01	3.02	0.96	.048	.963
20. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพข้าราชการ อื่น ๆ อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพ ที่มีความก้าวหน้ามาก	3.88	1.10	4.06	1.09	-1.291	.204
21. ในอนาคตจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูงในการประกอบ วิชาชีพครูและก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	0.90	3.85	0.77	-1.307	.210
เฉลี่ย	3.54	1.00	3.64	0.94	-0.850	.459
ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ						
22. ชอบปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบสูง	4.16	0.49	4.23	0.43	-1.306	.211
23. รู้สึกชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงาน ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.70	0.90	3.85	0.77	-1.307	.210
24. มีโอกาสพัฒนาตนเองเสมอเมื่อได้ทำงาน กับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบสูง	4.16	0.49	4.23	0.43	-1.306	.211
เฉลี่ย	4.01	0.63	4.10	0.54	-1.306	.211

ตาราง 31 (ต่อ)

แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				t	Sig
	ชำนาญการ หรือต่ำกว่า ชำนาญการ		สูงกว่า ชำนาญการ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ ผู้อื่นยอมรับ						
25. พยายามให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา ในการปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้	3.70	0.90	3.85	0.77	-1.307	.210
26. พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วมการแข่งขันความสามารถ ทางวิชาการทุกครั้ง	4.16	0.49	4.23	0.43	-1.306	.211
27. ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อพัฒนา ปรับปรุงเสมอ	3.70	0.90	3.85	0.77	-1.307	.210
เฉลี่ย	3.85	0.76	3.98	0.66	-1.307	.210
ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อย ของผลงาน						
28. ยินดีให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานของตนเอง	4.16	0.49	4.23	0.43	-1.306	.211
29. รู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานเมื่อผลงาน ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.70	0.90	3.85	0.77	-1.307	.210
30. ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับผลงานของตนเอง	4.16	0.49	4.23	0.43	-1.306	.211
เฉลี่ย	4.01	0.63	4.10	0.54	-1.306	.211
เฉลี่ยรวม	3.61	0.89	3.64	0.85	-0.455	.448

จากตาราง 31 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้อ
ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 ผู้วิจัยขอสรุปผลอภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 ตามตัวแปรรายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 อยู่ในระดับน้อย
3. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันและตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 675 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์, 2548 : 109 ; อ้างจาก Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 242 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงแบบ Face Validity แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 58 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้ง 58 ข้อ โดยมีค่า t -test อยู่ระหว่าง 2.175 ถึง 6.852 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจกให้ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยผู้วิจัยได้แจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประมวลค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละชุดตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ - ปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย

4.3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จัดลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยการทดสอบค่า t -test แบบ (Independent Sample) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 และเมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ พบว่า

1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนดและเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานเป็นที่รับรู้และยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่นยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และเป็นงานที่ทำท่าย น่าสนใจ สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ท่านอยากทำ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และมีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานมากขึ้นตามตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.6 ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และมีความพอใจในเกณฑ์ความเหมาะสม ความยุติธรรมจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.7 ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พอใจเกี่ยวกับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้นในทางวิชาชีพที่มีระบบ และหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาคูงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.8 ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ได้รับคำปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือและมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

และผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และบุคลากรในโรงเรียนมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความผูกพัน สนับสนุนเป็นกันเองและให้เกียรติกันในทุก ๆ เรื่อง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.9 ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู เพราะเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ จนเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องให้เกียรติจากสังคม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และมีความภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมาโดยตลอด มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.10 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนยึดแนวทางการกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้ทราบ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.11 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และร่มรื่น เอื้อต่อการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และโรงเรียนมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.12 ปัจจัยด้านเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระยะทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และอาชีพข้าราชการครูสามารถแบ่งเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างไม่บกพร่อง และเป็นปัญหาต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.13 ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูนี้ได้นานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

1.14 ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียม เสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน นิเทศ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

2. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ และด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3 และเมื่อพิจารณารายด้าน และรายข้อ พบว่า

2.1 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบและมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 พยายามพัฒนาปรับปรุงและหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.2 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับนักเรียนที่สงสัยหรือไม่เข้าใจในบทเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่งหรือเด็กอ่อน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 และสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.3 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่สำเร็จ
การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
เพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2
และมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.4 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อุทิศตนและเสียสละเวลาให้กับ
การปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่เวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1
มีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่าง
ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 และสอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล
เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.5 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับ
มอบหมาย แต่จะตั้งใจทำงานจนประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ในการปฏิบัติงาน
เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนสามารถทำงาน
ได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2 และตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย
มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.6 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเห็นคุณค่าของเวลา โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด และไม่คุยเรื่อง
ไร้สาระกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1
และทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.7 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพข้าราชการอื่น ๆ อาชีพข้าราชการครู
เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้ามาก มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 ในอนาคตจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
มีประสบการณ์สูงในการประกอบวิชาชีพครูและก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

และตั้งใจทำงานมาโดยตลอด เพื่อจะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเป็นครุมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.8 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ชอบปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง และมีโอกาสพัฒนาตนเองเสมอ เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และรู้สึกชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

2.9 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วมการแข่งขันความสามารถทางวิชาการทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 พยายามให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาลงมือปฏิบัติได้ และประเมินผลงานของตนเอง เพื่อพัฒนาปรับปรุงเสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับ 2

2.10 ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ยินดีให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานของตนเอง และยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยลำดับ 1 และรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เมื่อผลงานไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยลำดับ 3

3. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15 เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรรัมย์ เขต 4 ซึ่งมีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ และเป็นจุดเด่น ๆ ของข้อค้นพบที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การวางแผน เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพข้าราชการครู เป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ จึงมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” ออกมาเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไร จากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งค้ำกับสมมุติฐาน เดิมที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางบวกในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ในทางลบด้วย จากการวิเคราะห์ผลที่ได้ปรากฏว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัย ที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์ กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จทันเวลา ที่กำหนดและเป็นที่น่าพอใจ เป็นที่รับรู้และยอมรับของบุคคลทุกฝ่ายและเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน ในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู เพราะเป็นอาชีพ ที่สามารถทำประโยชน์ จนเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องให้เกียรติจากสังคม มีความภาคภูมิใจ จากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมาโดยตลอด ดังที่สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541 : 20) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จของงานว่า เป็นการที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ

ลู่ทางไปด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจัดเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มุ่งถึงความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ การทำงานที่สร้างสรรค์ได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้จนสำเร็จและได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พรรณรัตน์ (2549 : 134) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจในการทำงานมาก จากความสำเร็จของงาน จะมีความพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน ซึ่งสามารถมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้และทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

2. ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นครูมืออาชีพและเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ และมอบหมาย พยายามพัฒนาปรับปรุงและหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญ ความต้องการความสมหวังและสามารถทำการได้ด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ และด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบสูง มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง มีผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อีกทั้งมีความยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผลงานของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

3. ข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ โดยการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่งหรือเด็กอ่อน ค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับนักเรียนที่สงสัยหรือไม่เข้าใจในบทเรียนนั้น ๆ อีกทั้งกล้าเผชิญ

กับอุปสรรค ตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะตั้งใจทำงานจนประสบความสำเร็จ เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรคก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จและคิดคำนึงถึงอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์สูงในการประกอบวิชาชีพครู และนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพในอนาคต ซึ่งตรงชัย สันติวงษ์ (2536 : 107 ; อ้างถึงใน ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. 2549 : 86) ได้กล่าวว่า เงินเดือนถือเป็นเงินรางวัลตอบแทนที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและสามารถสร้างประสิทธิผลให้กับหน่วยงานในด้านต่าง ๆ คือ เป็นสิ่งที่ใช้จูงใจบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรักและเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานเป็นประจำ และเป็นสิ่งที่ใช้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1967 : 170 ; อ้างถึงใน สายัณห์ ตากมัจฉา. 2546 : 52-53) ที่กล่าวว่า สภาพความเป็นอยู่และเงินเดือน เป็นปัจจัยจำเป็นที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนถนนอมรรฐ ชลเลิศ (2549 : 84-85) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานใหม่ในการประเมินข้าราชการครูผู้สอน เพื่อพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีความผลงานทางวิชาการของตนเอง ทำให้ข้าราชการครูทุกคนมีโอกาสได้สร้างผลงานของตนเอง โดยการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อคณะกรรมการที่มีหน้าที่ประเมินได้อย่างทั่วถึง ส่วนวิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีการตั้งเกณฑ์ในการประเมินไว้สูง จึงทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากในการทำเอกสารผลงานทางวิชาการ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรรัมย์ เขต 4 จะเกิดความพึงพอใจในด้านเงินเดือน รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการมากขึ้นกว่าเดิม แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงดูบุตรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นว่า ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รัฐบาลควรจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูมากยิ่งขึ้น เช่น สนับสนุนงบประมาณในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน การอบรมสัมมนา ในการขอกำหนดตำแหน่งงานทางวิชาการของข้าราชการครูผู้สอน ควรปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีและเลื่อนวิทยฐานะสำหรับการประเมินให้ต่ำลงและพิจารณาอนุมัติผลงานให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีโอกาสได้รับเงินวิทยฐานะให้มากขึ้นและควรให้เงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษบางกรณี เช่น การมาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการครูและการมีผลงานการปฏิบัติงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ดีเด่น เป็นต้น

4. ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากมีความอดทนในการทำงานหนัก มีความยินดีที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่ในเวลาราชการ สอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง แม้จะมีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาคือ อุปสรรคได้ พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วมการแข่งขันความสามารถทางวิชาการทุกครั้ง แม้กระทั่งผลงานของตนเองไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รู้สึกท้อแท้ แต่ก็ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผลงานของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงต่อไป ซึ่งระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 188 ; อ้างถึงใน วินัย พรหมรัตน์. 2549 : 137) กล่าวว่า โอกาสการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งเป็นการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและอนาคต ประกอบด้วยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีกฎเกณฑ์มีระเบียบและรูปแบบที่มาตรฐาน จะทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจ สอดคล้องกับ เมธี ปัตนธนานนท์ (2529 : 171-172 ; อ้างถึงใน ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. 2549 : 84) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีสถานภาพสูงขึ้นและจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย ตลอดจนสัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 : 62) กล่าวว่า การมีโอกาสร่วมอบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีแรงจูงใจสูงสุด สาเหตุเพราะการเปลี่ยนแปลงจากแผนการศึกษาแห่งชาติที่ใช้อยู่เดิมมาเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งปฏิรูปทั้งด้านครู นักเรียน หลักสูตร จึงเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูต้องการที่จะเข้าอบรมหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่กำลังเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ระดับแรงจูงใจที่รองลงไปที่ต้องการให้มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน เพราะเมื่อได้ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมในการประเมินในอาชีพข้าราชการนั้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น คุณวุฒิทางการศึกษา การพัฒนาตนเอง ภาระหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรขององค์กร

โดยส่งเสริมให้หาประสบการณ์และเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามวาระและโอกาส

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุน บังคับจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายและบังคับจิตใจด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุน บังคับด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากข้าราชการครูผู้สอนจะได้มีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูนี้ได้นานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ตลอดจนด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและร่มรื่น เอื้อต่อการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนและด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ผู้บริหารควรยึดแนวทางการกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายไปในทิศทางเดียวกันและผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบายในการปฏิบัติงานให้ทราบ ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น
3. ผู้บริหารควรให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ผลักดัน ส่งเสริมให้กำลังใจ ชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเองให้มีความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก เพื่อให้ข้าราชการครูผู้สอน

มีความยินดีที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่ในเวลา
ราชการ มีการสอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน
ได้อย่างถูกต้อง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แม้จะมีงานพิเศษที่ได้รับ
มอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จ
และมีประสิทธิภาพและเห็นว่าการมีความอดทนในการทำงานหนักเป็นสิ่งสำคัญ
ตลอดจนด้านการเห็นคุณค่าของเวลาของข้าราชการครูจะได้มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด
ทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด จะไม่คุยเรื่องไร้สาระ
กับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนและด้านการมีความหวังว่า
จะประสบความสำเร็จ ข้าราชการครูผู้สอนมีการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อน
เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่งหรือเด็กอ่อน
และค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับนักเรียนที่สงสัยหรือไม่เข้าใจในบทเรียนนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก ด้านการเห็นคุณค่า
ของเวลาและด้านการมีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านรายได้เดือนและตำแหน่งงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษสุดา ต้นขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.
กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จตุมา เอี่ยมเสถียร. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.
- ฉัตรชัย กาญจนสุนทร. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพิเศษ
ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เฉลย ภูมิพันธุ์. (2546, กุมภาพันธ์). "การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน," วารสารวิชาการ
สถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด. 1(1) : 33-44.
- ชยานันต์ คงทรัพย์. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณรงค์สิทธิ์ ตั้งเทพประสิทธิ์. (2549). ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ
อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ถนอมรัฐ ชลอมเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นิศากร สุขะกาศี. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสิงห์บุรี.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา ศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียานุช ทองสุข. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจ เมฆะสุวรรณ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วินัย พรรณรัตน์. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
 สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้
 ความสามารถของคนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2542). องค์กรและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่).
 กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย เทพแสง. (2544, มกราคม). "การสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรและสถาบันมีความเข้มแข็ง
 มั่นคง," วารสารวิชาการ. 4(1) : 80.
- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สายัณห์ ตามมัจฉา. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรีย์ สาธารณะ. (2548). ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุวรรณ ภูติวนิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ปรัชญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย มุ่งกั้นกลาง. (2540). ขบวนการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (วิทยาศาสตร์ศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Barnard, C. (1974). **The Function of The Execution**. 30 Anniversary ed. Cincinnati : South Western.
- Bower, G.H., & Hilgard, E.R. (1981). **Theories of Learning**. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.
- Herman, H.M. (1970, July). "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," **Journal of Applied**. 54(4) : 353-363.
- Herzberg, F.M., & Synderman, B. (1959). **The Motivation at Work**. New York : John Wiley and Sons.
- Kardin, A. E. (1975). **Behavior Modification in Applied Setting**. Illinois : The Dorsey.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size Research," **Activities Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 608.
- Luthans, F. (1980). **Organization Behavior**. 3rd ed. New York : McGraw - Hill.
- Mcgregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw - Hill Book.
- Ogomaka, U.J. (1986). "The Factors which Motivation California Credentialed Teacher to Teach In Los Angeles Archdiocesan High Schools," **Dissertation Abstracts International**. 46(12) : 3563-A.
- Sergiovanni, T.J. (1973). "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," **In Explanation in Educational Administration**. St.Louis : University of Queensland Press. : 191-207.
- Vicstom, R. A. (1971,October). "An Investigation into Job Satisfaction Among Teacher," **Dissertation Abstracts International**. 32(4) : 1249A.
- Werst, N. G. (1988). Teacher Morale among Selected Secondary Teachers. **Dissertation Abstracts International**. 48 : 2595-A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ จันทร์พาณิชย์

ด้วย นายรังสิมันต์ เชื้อรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนช่วงชั้นที่ ๓-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วิกฤตเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙๙ ๙/๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชูศรี จวงจันทร์

ด้วย นายรังสมันต์ เชื้อนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนช่วงชั้นที่ ๓-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๕ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ จิววัฒนา

ด้วย นายรังสิมันต์ เชื้อรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนช่วงชั้นที่ ๓-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุันทา วีระกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖/๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๖๗.๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๑

ด้วย นายรังสิตันต์ เชื้อรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายรังสิตันต์ เชื้อรัมย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร. ๑๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔

ด้วย นายรังสิมันต์ เชื้อรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร. ว. พ.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น ด้านการมีความอดทนทำงานหนักได้ ด้านการกล้าเผชิญอุปสรรค ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือค้อยของผลงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอ่านแบบสอบถามแล้วตอบคำถามทุกข้อ เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาร่วมกัน โดยส่วนรวม คำตอบจากการแปลผลจะนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม ซึ่งจะไม่กล่าวอ้างชื่อบุคคลแต่ประการใด คำตอบของท่านถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

นายรังสิมันต์ เชื้อรัมย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

3. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 15 ปี

() ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

() 15,000 บาทหรือน้อยกว่า 15,000 บาท

() มากกว่า 15,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

() ครูชำนาญการหรือต่ำกว่าครูชำนาญการ

() สูงกว่าครูชำนาญการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นหรือมีแนวโน้ม
ในการกระทำสอดคล้องกับข้อความนั้นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์
ดังนี้คือ

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ - ด้านความสำเร็จในงาน						
1.	สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาที่กำหนดและเป็นที่น่าพอใจ
2.	ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เป็นที่รับรู้และยอมรับ ของบุคคลทุกฝ่าย
ปัจจัยจูงใจ - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
3.	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่นยอมรับ ในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4.	ได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ปัจจัยจูงใจ - ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
5.	เป็นงานที่ทำหาย น่าสนใจ สร้างสรรค์และกระตุ้น ให้ท่านอยากทำ
6.	ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดคุณธรรม

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ - ด้านความรับผิดชอบ						
7.	มีอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมาย
8.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
ปัจจัยจูงใจ - ด้านความก้าวหน้า						
9.	ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานมากขึ้นตามตำแหน่งที่ได้รับ
10.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุน ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ
ปัจจัยค่าจูง - ด้านเงินเดือน						
11.	พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
12.	มีความพอใจในเกณฑ์ ความเหมาะสม ความยุติธรรม จากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
ปัจจัยค่าจูง - ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
13.	ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอยู่เสมอ
14.	พอใจเกี่ยวกับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น ในทางวิชาชีพที่มีระบบและหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยค่าจูน – ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน						
15.	บุคลากรในโรงเรียนมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความผูกพัน สนับสนุนเป็นกันเองและให้เกียรติกัน ในทุก ๆ เรื่อง					
16.	ได้รับคำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือและมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
ปัจจัยค่าจูน – ด้านสถานะทางอาชีพ						
17.	มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู เพราะเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ จนเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องให้เกียรติจากสังคม					
18.	มีความภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายมาโดยตลอด					
ปัจจัยค่าจูน – ด้านนโยบายและการบริหาร						
19.	การบริหารงานของโรงเรียนยึดแนวทางการกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานโรงเรียน					
20.	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้ทราบ					
ปัจจัยค่าจูน – ด้านสภาพการทำงาน						
21.	โรงเรียนมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน					
22.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและร่มรื่น เอื้อต่อการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยค่าจูน - ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว						
23.	อาชีพข้าราชการครู สามารถแบ่งเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างไม่บกพร่องและเป็นปัญหาต่อครอบครัว
24.	ระยะทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค่าจูน - ด้านความมั่นคงในงาน						
25.	มีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูนี้ได้นานเท่าที่ต้องการและได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
26.	อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
ปัจจัยค่าจูน - ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
27.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเท่าเทียม เสมอภาคและยุติธรรม
28.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน นิเทศ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ						
1.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ
2.	สนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบและมอบหมาย
3.	พยายามพัฒนาปรับปรุง และหาเทคนิค วิธีการสอน ใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตาม จุดประสงค์ที่ตั้งไว้
ด้านการมีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ						
4.	สอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนอ่อน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น
5.	ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคน โดยไม่เลือกเด็กเก่ง หรือเด็กอ่อน
6.	การค้นหาคำตอบเพื่อตอบปัญหาให้กับนักเรียนที่สงสัย หรือไม่เข้าใจในบทเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็น
ด้านการมีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น						
7.	ชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่สำเร็จการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น
8.	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น
9.	มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความอดทนในการทำงานหนัก						
10.	ยินดีอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน ในการจัดกิจกรรมให้กับทางโรงเรียนที่ไม่ใช่ในเวลาราชการ
11.	สอนและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง
12.	มีงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากปฏิบัติการสอนอีกมาก แต่ก็สามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ
ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค						
13.	ตั้งใจทำงานจนเสร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย
14.	ไม่รู้สึกรำคาญหรือเหนื่อยกับงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะตั้งใจทำงานจนประสบผลสำเร็จ
15.	ในการปฏิบัติ เมื่อพบว่ามีปัญหา อุปสรรค ก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ
ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา						
16.	มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด
17.	ทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด
18.	ไม่คุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน และจัดการเรียนการสอน
ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต						
19.	ตั้งใจทำงานมาโดยตลอด เพื่อจะนำไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
20.	เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพข้าราชการอื่น ๆ อาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้ามาก

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความคิดคำนึงถึงอนาคต (ต่อ)						
21.	ในอนาคตจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์สูงในการประกอบวิชาชีพครู และก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ						
22.	ชอบปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูง
23.	รู้สึกชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
24.	มีโอกาสพัฒนาตนเองเสมอ เมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีความรับผิดชอบสูง
ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ						
25.	พยายามให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน จนสามารถแก้ไขปัญหาลงอุปสรรคได้
26.	พยายามแสดงผลงานของตนเอง โดยการเข้าร่วมการแข่งขันความสามารถทางวิชาการทุกครั้ง
27.	ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อพัฒนาปรับปรุงเสมอ
ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน						
28.	ยินดีให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นิเทศติดตามและประเมินผลงานของตนเอง
29.	รู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงาน เมื่อผลงานไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
30.	ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผลงานของตนเอง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายรังสิมันต์ เชื้อรัมย์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 13 เดือน มกราคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 22/2 หมู่ที่ 8 ตำบลบ้านด่าน อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 176/33 ถนนหน้าสถานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนร่อนทองพิทยาคม ตำบลร่อนทอง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านตะเคองสามัคคี ตำบลบ้านด่าน อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2538 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอนุปริญญาวิทยาศาสตร (อวท.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์