



**MOTIVES FOR WORKING OF TEACHERS IN EXTENDED EDUCATIONAL
OPPORTUNITY SCHOOLS UNDER BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

Siripan Sornnork

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Education Program in Educational Administration**

October 2014


Copyright of Buriram Rajabhat University




คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสิริปัญญา ทรนอก
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

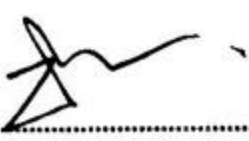

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา บรรณประสิทธิ์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤมล สมคุณา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤมล สมคุณา)

วันที่.....เดือน 24 ค.ศ. 2557 พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3		
ผู้วิจัย	สิริปัญญา ศรีนอก		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา บรรณประสิทธิ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิทยฐานะในกรอบของเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 306 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.974-11.938 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9462 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ควรให้ครูปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับสาขาที่เรียนมา ด้านความรับผิดชอบ คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ชัดเจนให้ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันตรงกับความถนัดและความสามารถในสาขาที่เรียนมา ด้านการยอมรับนับถือ คือ การพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักคุณธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ และด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน คือ ครูควรมีความรู้ความสามารถมีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

TITLE	Motives for Working of Teachers in Educational Extended Opportunity Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Siripan Sornnork		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr.Sanguan Songwiwat	Major Advisor	
	Assistant Professor Dr.Nitaya Banprasit	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare teachers' motivation in working of teachers in extended educational opportunity schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3, divided by working experiences and academic position in 5 aspects such as types of work, responsibility, respectfulness, position advancement, and work accomplishment. The samples chosen for this study were 306 teachers of extended educational opportunity schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3, selected by multi-stage sampling. The instruments of this study were questionnaires divided into three parts such as checklist, 5- rating scale, and open - ended question form. The discrimination of the questionnaire was 1.974-11.938 and the reliability was .9462. Statistics used in this study were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample t-test and one way ANOVA. The statistical significant level was set at .05. The results of the study were as follows:

1. The teachers' opinions toward motivation in working of teachers in extended educational opportunity schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3 in overall were at high level. Considering each aspect, it was found that the highest mean was work accomplishment, followed by position advancement, while the lowest mean was responsibility.

2. The comparison of teachers' opinions toward motivation in working of teachers in extended educational opportunity schools under Buriram Primary Education Service Area

Office 3 divided by working experiences found that in overall, responsibility, and position advancement were different at a statistical significance of .01. Respectfulness and work accomplishment aspects were different at a statistical significance of .05.

3. The comparison of teachers' opinions toward motivation in working of teachers in extended educational opportunity schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3 divided by academic position found that the overall aspects were statistical significant different at .01. Considering each aspect, it was found that the responsibility area was statistical significant different at .05, while the others were different at .01.

4. Teachers' opinions toward motivation in work operation in the educational extended opportunity schools under Buriram Primary Education Service Area Office 3 had the highest mean in particular aspect as follows: in types of work aspect, teachers should have taught the subject they graduated, in responsibility aspect, the directors should treat the subordinators fairly and equally and assigned the works in accordance with aptitude and degree. In respectfulness aspect the director should consider promoting by using moral principles. In position advancement teachers should be supported to gain the higher academic position and gain position allowance as soon as they were promoted. In work accomplishment aspect teachers should be intelligent and be able to find how to solve the problems quickly and effectively.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา บรรณประสิทธิ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบพร้อมทั้งแก้ไข ข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและ ประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณนายศักดิ์ ชารัมย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคูช้าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นายธีรรงค์ นนทดาศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และ นางสาวสายสุณี สีหวงษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านฝ้าย อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อศรี และคุณแม่เกา ศรนอก และญาติพี่น้องทุกคนที่ให้ คำปรึกษาและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่น 17 หมู่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์และให้การ สนับสนุนทั้งกำลังกายและกำลังใจในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริปัญญา ศรนอก

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศศุณุปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ความหมายของแรงจูงใจ.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	12

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
ประเภทของแรงจูงใจ.....	32
องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	38
ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	41
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	43
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
งานวิจัยในประเทศ.....	66
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	114
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	114
สมมติฐานของการวิจัย.....	114
วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
สรุปผลการวิจัย.....	117
อภิปรายผล.....	119
ข้อเสนอแนะ.....	124
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	124
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	125
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	137
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	143
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	145
ภาคผนวก จ คำอำนางจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	153
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	157

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน.....	74
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน.....	75
4.1 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ.....	84
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	85
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	86
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	87
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ.....	89
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	92
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	93
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ	94
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ	96
4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ	98
4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่อ	100
4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน	102
4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวม เป็นรายคู่	103
4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่	104
4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่	105
4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่	106
4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.20	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	108
4.21	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	109
4.22	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ.....	110
4.23	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ.....	111
4.24	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	112
4.25	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน.....	113

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศชาติเพื่อให้คนในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและทำให้ประเทศชาติก้าวทันกับความเจริญก้าวหน้าของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 24 ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 62) การจัดการศึกษาคงกล่าวต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 14-15) ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพการเคารพกฎหมายความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรที่สำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีความผันแปรอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะของความเป็นจริง แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้

ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จ หากไม่มีซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลงมีการขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อการทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 6-11)

ครู คือ บุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด การที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนรู้อยู่ขึ้นอยู่กับวิธีสอนและการปฏิบัติตัวของครูต้องทุ่มเทแรงงานในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานมากกว่าคนในอาชีพอื่น ๆ ครูต้องคิดเองอยู่ตลอดเวลา ต้องรับข้อมูล จัดดำเนินการและตัดสินใจ ในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด (จันทร์ภาณี สงวนนาม. 2553 : 45-46) ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ครูดี ครูเก่ง มีความรู้ความสามารถ เสียสละอุทิศตนให้กับงาน พัฒนาการเรียนการสอนด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้จัดประสบการณ์และเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ รวมทั้งสร้างคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ แก่ศิษย์เพื่อให้มีชีวิตอย่างสุขสงบในสังคมที่เปลี่ยนแปลง(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 1)

ครูที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉยเมย เฉื่อยชา ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน และภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล คือ แรงจูงใจอาจจะเป็นแรงผลักดันอารมณ์แรงปรารถนาความไม่สมหวังความขัดแย้งในจิตใจซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผลนอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะมีตัวแปรปัจจัยภายนอก

หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะอาดสบายในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (การดี อนันต์นาวิ. 2552 : 112)

ดังนั้น ในการที่จะให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพอใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารระดับสูงต้องศึกษาให้ทราบว่า ครูและผู้บริหารในระดับโรงเรียนมีความพึงพอใจใน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังใจให้แก่ครูได้ถูกต้องอันจะเป็นทางไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง สมยศ นาวิกาน (2547 : 83) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ความสำเร็จ ขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงาน ได้รับการปฏิบัติตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การการจูงใจมีความสำคัญ ต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์การซึ่ง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะการจูงใจจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร และพนักงานและช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น นอกเหนือจากองค์การและ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ ขององค์การและของตนเองไปพร้อมกันช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะรวมถึง ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2547 : 105)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 (2554 : 4) มีโรงเรียนอยู่ใน สังกัดจำนวนมากส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาในเรื่องการ โยกย้ายของข้าราชการครูอยู่เสมอ ๆ ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู เป็นสาเหตุที่ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่มี ความต่อเนื่อง นักเรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ครูขาดความตั้งใจในการทำงานไม่ทุ่มเท ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน หลีกเลียงความรับผิดชอบปฏิเสธ ที่จะทำการริเริ่มใด ๆ และทำให้โรงเรียนที่กำลังก้าวสู่การพัฒนาต้องชะงักเพราะการ โยกย้ายของ ข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรก่อนเป็นลำดับแรก เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้วปัญหาดังกล่าวข้างต้นก็จะหมดไป

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างแท้จริงสามารถเป็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงานการขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจสูงแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

จากสภาพและปัญหาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3. 2554 : 4-5) ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น ครูบางคนก็อดหยอด หอมคำกำลังใจ เชื้อซาในการทำงาน งานขาดประสิทธิภาพ ครูบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ จึงนับเป็นจุดอันตรายต่อการศึกษายิ่ง อะไรจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูบางคนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงมีความตระหนักว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูตลอดจนการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าแก่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอันที่จะนำไปพัฒนาพร้อมทั้งแก้ไข ปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร และการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60-63 ; อ้างถึงใน ทิพมาศ แก้วchim. 2543 : 1) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รวมทั้งหมด 79 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร 1,424 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. 2554 : 10-14)

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1990 : 607-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.1.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ตำแหน่งวิทยฐานะ

3.1.2.1 ต่ำกว่าครูชำนาญการ

3.1.2.2 ครูชำนาญการ

3.1.2.3 สูงกว่าครูชำนาญการ

3.2 ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรม หรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์แก่โรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูที่เกิดจากการที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัด มีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงาน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจของครูในการทำงาน ที่ได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กร การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานสำคัญต่างๆ ในโรงเรียนเสมอ ได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้รับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ รับผิดชอบเป็นงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่นและยอมรับในเรื่องการสอน บุคคลอื่นให้ความศรัทธาในความสามารถและขอคำปรึกษา ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง แรงจูงใจของครูจากความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติงานจนมีความสำเร็จได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ และการได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ชีวิตการทำงานของตนเองและครอบครัวได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการ การที่ครูสามารถสอนหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

3. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

5.1 ต่ำกว่า 10 ปี

5.2 สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งวิทยฐานะ หมายถึง มาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็น

6.1 ต่ำกว่าครูชำนาญการ

6.2 ครูชำนาญการ

6.3 สูงกว่าครูชำนาญการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.6 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 118) ซึ่งแรงจูงใจในภาษาอังกฤษ คือ

คำว่า Motivation มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรดังต่อไปนี้

ความหมายแรงจูงใจ มีดังนี้

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมหรือสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้งานมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งอาจเป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และเป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

บุศรา เดียรบรรจง (2546 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความตั้งใจเต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา คันทอน (2546 : 194) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจ จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคและปัญหา

วิรัช สงวนวงศวาน (2546 : 185) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2546 : 208) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของบุคคลนั้น การจูงใจเป็นพลังงานที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไยยังเป้าหมาย หรือสิ่งจูงใจนั้นและยังให้ความหมายของคำว่า สิ่งจูงใจ ว่า เป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง สิ่งจูงใจจะรวมไปถึงสัญชาตญาณ (Instinct) ความต้องการ (Needs) และแนวคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning Concept)

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปังจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่เป็นปังจัยผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือความสามารถทำให้คนมุ่งทำงานอย่างเข้มแข็ง หรือเต็มใจปฏิบัติงานในความรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ให้บรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ปรียานุช ทองสุข (2549 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะมีกำลังหรือพลังใจที่มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมายเป้าหมายความอยากเป็นเงื่อนไขและถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคคลเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งจะมีผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

รังสิมันต์ เชื้อรัมย์ (2553 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปังจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

ซัดเมอร์อน ฮันส์ และออบส์บอน (Schmerhon, Hunt and Osborn. 2000 : G - 7) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปังจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์แก่โรงเรียน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบ ความสำเร็จหรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้าน ต่าง ๆ ของงาน ดังที่มึนักรการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

อุทัย มุ่งกันกลาง (2540 : 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ความภักดีให้มึนักร
3. เสริมสร้างวินัย อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ
4. ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่
5. ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ให้ปฏิบัติงานดังกล่าว
6. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร
7. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติและปัญญา ความสามารถให้องค์กรเข้มแข็ง

นรา สมประสงค์ (2544 : 383-385) ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1. ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากรคือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและความเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทต่อการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 243) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเคียดแค้นของคนในการปฏิบัติงานได้ ความสำคัญของการจูงใจ มีดังนี้

1. เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรและเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

3. ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

4. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

5. ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่หรือมีความสุขกาย สุขใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546 : 19) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำการอย่างหนึ่งอย่างใด

2. นอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดา ๆ อันเป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วยจะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจหรือปาฏิหาริย์ก็ได้

3. ก่อให้เกิดความเสี่ยงและความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งใดอย่างใดนั้น ๆ เช่น นักธุรกิจที่เห็นคนอื่นประสบความสำเร็จในการกู้เงินธนาคารมาทำธุรกรรมการค้า โดยนำทรัพย์สินไปค้ำประกันก็เขาอย่างเขานี้บ้าง ก่อให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย ถ้าไม่กล้าเสี่ยงความสำเร็จก็จะไม่เกิดขึ้นที่กล้าเสี่ยง เพราะเขามีตัวอย่างจริงมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดปาฏิหาริย์ คนธรรมดา กลายเป็นเศรษฐีเงินล้าน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์ (2549 : 11-12) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจ

ในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจถูกต้องกับการแก้ปัญหาถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

วิระวัฒน์ หมิ่นมา (2550 : 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอเป็นค้ำว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นจะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอดสาเห วิริยะ ในการทำงานไปอีกยาวนานตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำจะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน

ฉัตรภา กริหิรัญ (2550 : 11) ได้สรุปความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การดี อนันต์นารี (2551 : 113) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีลักษณะสำคัญ

2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553 : 11) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานนั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขุมของชีวิตมากนักน้อยเพียงใด สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้นก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจให้แก่งาน มีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำงานนั้น ก็สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากปฏิบัติงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกวรรณ นิสสัย (2554 : 15-16) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน

วิไล สิงห์ทอง (2554 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้นเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นเกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สเตราส์ และเซเลส (Strauss & Sayless. 1960 : 22-27) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถอย่างเต็มที่

แต่ถ้าขาดความพึงพอใจหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงาน ลดลงด้วย

ลินด์แกรน (Lindgrand. 1976 : 31-34) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งอาจเป็นแรงพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงงูใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงงูใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือ ไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมายผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นเกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจ

ทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่ง เสนาะ ดิยาว (2543 : 211) ได้แบ่งทฤษฎีการงูใจต่าง ๆ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีความพอใจ (Satisfaction Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของแต่ละคนและจะทำให้คนที่มีความต้องการแตกต่างกันจะได้รับการตอบสนองความต้องการในสภาพงานที่แตกต่างกันได้อย่างไร

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจว่าผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของค่าตอบแทนในการทำงานอย่างไรและการทำงานทำให้เขาบรรลุเป้าหมาย คือ ได้รับผลตอบแทนอย่างไร

3. ทฤษฎีเสริมสร้างแรงงูใจ (Reinforcement Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 263-280) ได้จำแนกทฤษฎีการงูใจ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจหรือทฤษฎีความต้องการเป็นทฤษฎีที่เน้นในสาระสำคัญว่า ความต้องการของคนทำให้เกิดการงู้อใจหากคนไม่มีความต้องการการงู้อใจก็เกิดขึ้นไม่ได้

กลุ่มที่สอง เป็นทฤษฎีกระบวนการ โดยทฤษฎีนี้มุ่งที่แรงงู้อใจเกิดขึ้นได้อย่างไรทำไมบุคคลได้เลือกพฤติกรรมทางเลือกบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของพวกเขาทฤษฎีนี้พยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงงู้อใจของบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น

กลุ่มที่สาม เป็นทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีนี้มักถูกเรียกว่า การกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงผลที่ติดตามมาของการกระทำในอดีจะมีอิทธิพลต่อการกระทำในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวเพียงทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจหรือทฤษฎีความต้องการ 6 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการงู้อใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 122-144 ; อ้างถึงใน นิศากร สุชะกาตี. 2548 : 14-16) เชื่อว่าองค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรมาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาโดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้น ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่รับการตอบสนองความพอใจแล้วจะไม่เป็นสิ่งงู้อใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคน จะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้ คือ ดังภาพประกอบ (เชษชัย จีตุชัย. 2553 : 27)



ภาพประกอบ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

ส่วนรายละเอียดของความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ชั้น ของมาสโลว์ มีดังต่อไปนี้ (เชษชัย จีตุชัย. 2553 : 27-29)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการใน

ขั้นต่อไป ที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานภาพทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Needs) ภายหลังจากที่คน ได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการมีความภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระ เฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดฝันไว้สูงส่งในทัศนะของตน

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญไม่เท่ากัน และมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจ และนอกจากนี้ลักษณะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้นตอนจะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อความต้องการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้รับการ

ตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคมกระทำได้โดยการให้ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยการให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79 ; อ้างถึงใน วิไล สิงห์ทอง, 2554 : 20) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องราวของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือคำจูนไม่ให้คนที่จะไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยคำจูน จึงเป็นจุดกำเนิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยคำจูน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานที่ทำสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ให้อำนาจ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานใหม่ ได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมการศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

2. ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย เออร์ชเบอร์ก กล่าวถึง ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยว่าเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมกันได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงานทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน เป็นปัจจัยค่าจ้างอย่างหนึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หากความต้องการทางด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจแต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความภูมิใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ดูลา มหาพสุธานนท์, 2547 : 33)

จากทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลคือความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานเมื่อพิจารณาแล้วผู้ศึกษาเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรทางราชการและผู้บริหาร ในองค์กรควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค่าจ้างควบคู่กันไปจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิด เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจ้าง หรือทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (The Motivation Theory or Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation of Work) ออกมาเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจค่าจ้าง (The Motivation Hygiene Theory) หรือบางที่เรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factor Theory)

มูลเหตุที่ให้เฮิรซเบิร์กและคณะ ได้ทำการวิจัย และเสนอทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมา ก็เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางบวกในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางลบด้วย โดยพวกเขาได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนประมาณ 200 คนจาก 9 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) โดยได้ถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่วิศวกรและนักบัญชีซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานว่ามีอะไรบ้าง ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือลดลง และได้ถามโดยให้ผู้ตอบย้อนนึก ไปถึงเวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุที่ว่าทำไมผู้ตอบจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น นอกจากนี้ยัง ได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในงานว่ามีผลในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่หรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้ปรากฏว่า มีปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization or Self Realization) คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ซึ่งกล่าวตรงกัน ในหลายทฤษฎี

ก. ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง คำที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Motivation Achievement) ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้ นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้จะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

5. ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ข. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยจูงใจไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจจะเป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยจูงใจไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยจูงใจมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

การมีความตระหนักในตนเองหรือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึคนึกคิดของตนเอง (Self Actualization or Self Realization) คือเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งกล่าวตรงกันหลายทฤษฎี ดังนี้ (ถนอมรัฐ ชลลเลิศ. 2549 : 34)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่
 - 1.1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) ความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้ถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด
 - 1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน
 - 1.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นแบบใหม่ ๆ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ
 - 1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของคนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป
 - 1.5 ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

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 การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

คามทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนนั้นจำเป็นต้องจัดให้มีครบอย่าให้ขาด สภาพการทำงานจะต้องปลอดภัย ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงานจะต้องเหมาะสม ความรู้ความสามารถของผู้บริหารชั้นต้นจะต้องเป็นที่ยอมรับและอย่างอื่นต้องครบถ้วนสมบูรณ์ การจัดให้มีปัจจัยข้างต้นให้อยู่ในระดับมาตรฐานผู้ บริหารไม่จำเป็นต้อง

จะต้องงูใจในการทำงานมากนักร เพียงแต่เฝ้าควาผู้ปฏิบัติไม่เกิดควมไม่พอใจเพราะการที่ผู้บริหารเพียงทำให้พนักงานพอใจในปัจจัยที่จำเป็นเหล่านี้เพียงอย่างเดียวนั้น ไม่เพียงพอ เพราะการจัดให้มีปัจจัยที่จำเป็นครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเฉย ๆ เหมือนกับว่าปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีอยู่แล้ว หากไม่มีก็จะเกิดปัญหา คือ เกิดควมไม่พอใจและผู้บริหารจะต้องสร้างโอกาสหรือปัจจัยต่าง ๆ ในการงูใจให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในเนื้องานผู้บริหารสามารถใส่ปัจจัยต่าง ๆ เข้าไปเพื่อเพิ่มระดับควมพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างควมพอใจนี้จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดควมพอใจให้มากและขณะเดียวกันต้องลดปัจจัยที่ทำให้เกิดควมไม่พอใจให้เหลือน้อยลง

ทฤษฎีควมต้องการ : ทฤษฎีควมต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด (McClelland)

ทฤษฎีควมต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด (McClelland's Acquired - Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงควมต้องการของมนุษย์โดยมุ่งที่ควมปรารถนาเพื่อ (1) ควมสำเร็จ (Achievement) (2) อำนาจ (Power) (3) ควมผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้นโดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต เซอร์โต (Certo. 2000 : 32 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 315) หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าควมต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ควมต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าควมต้องการอื่น ๆ ดังนั้นควมต้องการเพื่อควมสำเร็จ (Need for Achievement) จึงเป็นควมปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด ควมต้องการเพื่อควมผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นควมปรารถนาที่จะกำหนดควมผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ส่วนควมต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นควมปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น

ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงควมเข้าใจของการงูใจซึ่งมีรูปแบบการงูใจอยู่บนควมต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ควมต้องการควมผูกพัน (2) ควมต้องการอำนาจ (3) ควมต้องการควมสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ควมต้องการควมผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีควมต้องการข้อนี้สูงจะพอใจกับงานที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงควมเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาควมสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งชิง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างควมเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่า บุคคลที่มีความต้องการสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำเป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเองมีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้สำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland สำหรับผู้บริหาร (How McClelland's Approach Applies to Managers) ในการวิจัยของ McClelland ผู้ประกอบการควรเริ่มต้นและพัฒนาธุรกิจที่แสดงความสำเร็จในความต้องการระดับสูงและมีถึงระดับด้านอำนาจ ส่วนผู้บริหารจะแสดงความต้องการความสำเร็จสูงแต่ต้องการอำนาจหน้าที่และความรักความผูกพันต่ำ

นอกจากนี้แมคเคลแลนค์ (McClelland) ยังพบรูปแบบการมุ่งใจความสำเร็จที่ชัดเจนที่สุดในบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งประธานบริษัทมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับสูงจะมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูงจะมีการมุ่งใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานบริษัท

ทฤษฎีแรงงูใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence – Relatedness Growth Theory E.R.G. Theory)

สายัณฑ์ ตามมังฉา (2546 : 21-24) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงงูใจ E.R.G ของ Alderfer ได้ปรับปรุงแนวคิดมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นคือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้วดังนั้นในขั้นแรกองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตน โดยการจ่ายค่าจ้าง และผลตอบแทนเพื่อบุคลากร จะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตของแต่ละคนต่อไป

ส่วนความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ 1) ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การมีความสุขภาคี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น 2) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคงการทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอ อันจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปและจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ ดังนั้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ได้เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้ว สิ่งที่เขาต้องการต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและจัดทำให้เขาตามควรแก่สถานภาพ ถ้าบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานด้วยความรู้สึกหัววันไหวถึงความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาแล้ว งานที่นำไปก็ขาดซึ่งคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่นอน

ดังนั้น ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคคลก็คือ การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

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

จึงสรุปได้ว่า ความต้องการสัมพันธ์ของบุคคล คือ การเกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมของเขา จะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคน คือ ความต้องการมีชื่อเสียงได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลให้สูงขึ้นทั้งสิ้น โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องานคอนันต์มนุษย์อยากจะทำตนมีศักยภาพสักแค่ไหนแล้วเขาจะพยายามพัฒนาศักยภาพของเขา

ไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียน เพราะเกียรตินิยมชื่อเสียง หรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียน เรียนให้ถึงขีดความสามารถที่ตนมีอยู่หรือในการทำงานก็เช่นกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจรักที่จะทำ ทำเพราะต้องการ ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก็คือ การ ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และ ได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน

เฮร์แมน (Herman. 1970 : 354 ; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช. 2548 : 20-21) กล่าวว่า แรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สามารถพิจารณาได้จากกรอบแนวคิดที่มีพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Aspiration Level) หมายถึง ความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศของงานที่ต้องการให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ
2. มีความหวังว่าจะประสบผลสำเร็จ (Risk-Taking Behavior) หมายถึงการทำงานทุกครั้งจะคำนึงถึงความสำเร็จและมีการสรุปผลงานอยู่เสมอ
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward Mobility) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าด้วยความพยายามทั้งด้านการเรียนการงาน
4. มีความอดทนทำงานหนักได้ (Persistence) หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย มีความอดทนต่อการทำงานหนักและเห็นว่าการมีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ
5. กล้าเผชิญอุปสรรค (Task Tension) หมายถึง การมีความพยายามให้สำเร็จแม้จะถูกรบกวน ถ้าทำงานไม่บรรลุเป้าหมายก็จะทำต่อไปจนสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ
6. เห็นคุณค่าของเวลา (Time Perception) หมายถึง มีความรู้สึกว่าเวลามีค่าควรทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยเร็ว การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง
7. มีความคิดคำนึงถึงอนาคต (Time Perception) หมายถึง การวางแผนการกำหนดเป้าหมายในอนาคตมาก เช่น การวางแผนการศึกษา การวางแผนการทำงาน การวางแผนครอบครัว

8. การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Partner Choice) หมายถึง ในการเลือกเพื่อนร่วมงานจะคำนึงถึงความสามารถเป็นหลักมีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยัน

9. ความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition Behavior) หมายถึง การพยายามทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

10. มีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงาน (Achievement Behavior) หมายถึง การผลิตผลงานให้มีคุณภาพ ยินยอมให้ผู้อื่นประเมินผลงานของตนเองว่าเด่นหรือด้อยและยอมรับการปรับปรุงแก้ไข

สรุปแล้วไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีแรงจูงใจของใครก็ตามดังที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดล้วนเป็นทฤษฎีที่สามารถจะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรทั้งสิ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรจะยึดทฤษฎีใดหรือนำมาผสมผสานทางทฤษฎีตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจดังกล่าวเบื้องต้นก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น การจูงใจจึงต้องเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเคียดแค้นของบุคลากรในองค์กรได้ จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจโดยทั่วไปแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่ง และเมื่อยึดตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งมีบุคคลต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สุริย์ สารธารณะ (2548 : 18) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น และแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายนอกที่บุคคลได้รับจากการเรียนรู้ จากสภาพสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับนับถือ เป็นต้น

วรพจน์ สิงหาราช (2548 : 15-16) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท

1. แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา คือความต้องการทางด้านร่างกายด้านชีวภาพมนุษย์
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม คือ ความต้องการความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคมที่

เกี่ยวข้องกับช่วยในการดำเนินชีวิตประจำวัน

3. ความต้องการทางด้านจิตวิทยา คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ทำให้จิตใจและสุขภาพจิตดีในการทำงาน

ชยานันท์ กงทรัพย์ (2548 : 11) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก สำหรับแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำชม จนถึงได้รับรางวัล เป็นสิ่งของหรือเป็นเงิน และตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคลและลักษณะเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความคาดหวังของผู้อื่น การอ้างสาเหตุพฤติกรรมโดยผู้อื่น หรือการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2550 : 18) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจทางกายของบุคคลด้านชีววิทยาของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว

ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคมหรือจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจทางร่างกายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ศิริพร จันทศรี (2542 : 17) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามที่มาออกเป็นแรงจูงใจทางด้านร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางด้านร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจทางด้านสังคมก็จะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและภายใน แรงจูงใจภายในมีค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553 : 15) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักการในการแบ่งและเมื่อยึดตามหลักการแสดงออกตามพฤติกรรมและคามที่มาจากแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้าอยากเด่น อยากดังหรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคลเป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการเรียนการสอนสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำให้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางในกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล แข่งขันการสอบที่หวังคะแนน เกเรหรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและหวังรางวัลหรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับหรือความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็น ตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจจะเป็นแรงที่มาจาก ภายในซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายใน หรือตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจภายในหรือ ภายนอก ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของคนว่า “ทำไมแต่ละคนจึงประพฤติปฏิบัติ ดังเช่นที่เป็นอยู่” แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม การที่คนแสดงพฤติกรรม เนื่องจากมีความต้องการ การที่เรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าในช่วงนั้น เราไม่มีในสิ่งนั้น ๆ หรือมีไม่เพียงพอ ซึ่งสภาพนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เนื่องจากคนเรามีความ ต้องการไม่สิ้นสุด คนเราจึงยังคงมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลาการแสดงพฤติกรรมของคนเราในแต่ละวัน หรือแม้แต่การแสดงพฤติกรรมของคน ๆ เดียวกันในแต่ละวันอาจจะเนื่องมาจากแรงจูงใจทั้งสองชนิด การแสดงพฤติกรรมของตนเองบางครั้งถ้าทำสิ่งใดเพื่อหวังให้คนอื่นเห็น หวังคำชม หรือการยอมรับ การกระทำนั้นเป็นไปเนื่องจากแรงจูงใจภายนอก แต่ถ้าเมื่อใดมีความพอใจก็จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแม้เมื่อไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมก็ยังคงมีความพอใจที่จะทำการกระทำนั้นเป็นไปเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน

อารี พันธุ์ณี (2548 : 8) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งนักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจภายนอก จะอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้วยเรื่องของการเสริมแรง และสิ่งจูงใจต่างๆ นักจิตวิทยาคนกลุ่มนี้ คือกลุ่มพฤติกรรมนิยม ซึ่งเป็นกลุ่ม ที่มองธรรมชาติของมนุษย์ว่าการแสดงพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของคนเป็นผลผลิตของ สิ่งแวดล้อม การใช้การเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ หมายถึงการให้สิ่งเร้าที่ทำให้ผู้กระทำเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสิ่งเร้านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม นี้เน้นอย่างมากเกี่ยวกับเรื่องการเสริมแรง ได้กล่าวไว้ว่า “การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงย่อมมี แนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้นๆ ค่อยๆหายไปทีละน้อย” ดังนั้นความหมายของแรงจูงใจภายนอกตาม ทศนะของนักจิตวิทยา หมายถึง สิ่งเร้าอันได้แก่ตัวเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจ มีบทบาทในการเป็น ตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งยังแบ่งชนิดของการเสริมแรงจูงใจภายนอกไว้ ดังนี้

1.1 การเสริมแรงทางบวก คือสิ่งที่ทำให้พอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย การยิ้มพยักหน้า และความสนใจซึ่งเป็นตัวเสริมแรงที่มีอิทธิพลมาก ทั้งยังตรงกับความต้องการอย่าง หนึ่งของคน คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับเป็นที่รัก ต้องการชมเชย

1.2 การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การนำสิ่งที่ไม่สบายใจต่างๆ ออกไป ได้แก่ การตำหนิ การที่สังคมไม่ยอมรับ คำวิจารณ์ ตลอดจนจนกระทั่งเสียงที่ดังอีกกระทึก จนเกินไป ฉะนั้นเมื่อจัดสิ่งที่ไม่ดีออก ไม่สบายใจต่างๆ ออกไปจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้

2. แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะ มีความพึงพอใจ โดยตัวของมันเอง มิได้หวังรางวัลหรือคำชมเชย จึงมีแรงจูงใจภายในที่จะส่งผลต่อสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะ ไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำงานแล้วไม่ได้สองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุข ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ แต่กลับมีความรู้สึกรู้ว่าถึงแม้ ไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำดีของ ตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการทำบุญ มิได้หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะ ของผู้ที่มีการกระทำเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของ ตนเอง ไม่ต้องคอยหวาดวิตก หรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี มิใช่สร้างสัมพันธ

เฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ ให้ได้เท่านั้นเป็นผู้ที่ทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541 : 27) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2541 : 169-171) ได้แบ่งแรงจูงใจตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจหรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวานักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่าการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

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

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็วกว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บัญชาการก็เป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้ถูกกระตุ้น การจูงใจภายนอกได้แก่ เป้าหมายความคาดหวัง ความก้าวหน้าสิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546 : 22) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นวิทยาการที่นำไปหลายอย่างหลายประการ ซึ่งสามารถจัดออกเป็นประเภทได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจประเภทคู่ตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม คือ เป็นแรงจูงใจที่จะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นทางสายตาได้ชัดเจน เช่น พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความรักโดยการแสดงออกด้วยการกุมมือ เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

1.1 แรงจูงใจประเภทที่เป็นการแสดงออกทางการจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

1.2 แรงจูงใจประเภทที่เป็นการแสดงออกทางการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

2. แรงจูงใจประเภทคู่ตามลักษณะที่มาของแรงจูงใจคือ เป็นแรงจูงใจที่มาจากทั้งภายในและภายนอกแต่พฤติกรรมที่แสดงออกจะเกิดจากสิ่งแวดล้อมและสังคมนอกกาย เช่น ความอ่อน ความเย็น ความดี ความเก่ง เป็นต้น ซึ่งการจูงใจประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย

2.1 แรงจูงใจที่มาจากแรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physical Motivation) ได้แก่ จำพวกประสบการณ์ที่เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมสนองความต้องการทางกายทั้งหลายทั้งปวง เช่น ความหิวทำให้เกิดพฤติกรรมมารับประทาน

2.2 แรงจูงใจที่มาจากแรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) ประสบการณ์ที่เป็นแรงจูงใจประเภทนี้ คือ ตัวอย่างที่เคยมีผู้ประสบความสำเร็จจากการยกย่องจากสังคมมาแล้ว

ราพีง ศุภราศี (2554 : 24) สรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็ก ตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลายส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคมเป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่า

แรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 54-61) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็ม

ความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำด้วย

2. การให้การยกย่องคนเราทุกคนต้องการการยอมรับจากพวกพ้องและจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

3. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากเขาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตาม มีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามแต่ก็เป็นแค่จูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการจะมีความรับผิดชอบมีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น การมอบอำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. โอกาสในด้านความเจริญก้าวหน้า คนส่วนมากต้องการที่จะมีความก้าวหน้าเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องจูงใจที่ดี คือ การให้ค่ามันสัญญาณนั้น ๆ องค์กรที่มีการฝึกอบรม การศึกษาคุณงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์ในการทำงานล้วนเป็นวิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

นักจิตวิทยาปัจจุบัน ได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ซึ่งแต่ละคนจะต้องมีความต้องการเหมือนกันหมด เพราะถ้าขาดสิ่งใดไปมนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบทางด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อกับองค์ประกอบข้อที่ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถรับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้น องค์ประกอบทางการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบทางด้านการคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบในด้านนี้ส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ทั้งนี้เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม อันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

ล็อกส์ (Locks. 1976 : 331 ; อ้างถึงใน บังอร ประทุมเทา. 2545 : 39 - 30) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในคัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนหรือศึกษางานปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จและการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรและหลักการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงานและความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุด และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้ง

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co - Worker) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายการบริการงานขององค์กร

นอกจากองค์ประกอบที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วเครื่องล่อใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานตามทัศนะของ บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 223 ; อ้างถึงใน ชลิตา ค่านทิพารักษ์. 2543 : 36) กล่าวไว้ 7 ประการ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้วยเงิน วัตถุประสงค์ อาคาร สถานที่
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส ได้แก่ โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ อิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความร่วมมือ การได้รับบริการ ซึ่งอาจได้มาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
4. ความสามารถขององค์กรที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรีเพื่อล่อใจให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือตลอดจน โอกาสที่องค์กรจะทำให้เขาได้มีสวัสดิการต่าง ๆ
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบันและการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามธรรมชาติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน

7. สิ่งจูงใจเกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงานและการมีหลักประกันเกี่ยวกับการกินคืออยู่ดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของบุคคลที่จะปรารถนาเพื่อสนองพฤติกรรมของตนหรือการมีความคาดหวังในการคิดหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อให้เกิดแรงกระตุ้นและสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตัวเองต้องการได้

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและเป็นความเคียดแค้นของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สุพัตรา สุภาพ (2541 : 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรเป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนดีเหตุและอันตราบในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่คนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความศุขกาย สุขใจ ในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหากผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ข้อมนับได้ว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (กิติมา ปรีดีคิดก. 2529 : 174 ; อ้างถึงใน กัลยรัตน์ ประจำแถว. 2546 : 37) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจได้ดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกันทำงาน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจ และพอใจที่จะทำงานนั้น

ห้องศรี พันธนาตี (2555 : 16-17) กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งทีผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้น สรุปได้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสามารถในการจูงใจนั้น คือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ หากได้รับการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และทำงานอย่างเต็มที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลของการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549 : 15) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงที่กระตุ้นจูงใจชักนำให้คนชอบและรักงานเป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจ ให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอนก บุญสัมพันธ์กิจ (2551 : 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นครุให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2552 : 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติทางบวกหรือความรู้สึกที่ดีของครุ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการอยู่รอด ความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม ความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต

ราพีง ศุภราตี (2554 : 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปังจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้ครุแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ผ่องศรี พันธนาสี (2555 : 6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความต้องการความปรารถนาหรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครุเนื่องจากได้รับปังจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครุแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์แก่โรงเรียน

การวัดแรงงใจในปฏิบัติงาน

การวัดแรงงใจในปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ และคณะ (2546 : 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงงใจในการทำงานไว้ 3 วิธี คือ

1. วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคน

2. วัดจากบุคลลลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน และจากผลงานของเขา

3. วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้วัดแรงงใจในการทำงานที่เป็นมาตรฐานมีหลายอย่างเช่น

1. Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ฮอปพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงงใจที่ให้ผู้ตอบคำถาม

2. Brayfield-Roth Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงงใจ ของเบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นเมื่อปี 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3. Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะสร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1969 โดยอาศัยสมมุติฐานว่าแรงงใจ ที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกันองค์ประกอบของแรงงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

3.1 งาน

3.2 ค่าจ้าง

3.3 การเลื่อนตำแหน่ง

3.4 การนิเทศ

3.5 เพื่อนร่วมงาน

4. Job Percept Scales (JPS) (Kidrakan Pachoen. 1989 : 45-46) เครื่องมือนีฮิวส์แมน และโรบินสัน ได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิท, เคนคอต และฮิลลิน เมื่อปี 1980 และในปี 1987 แสพพิลด์ และฮิวส์แมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 งานที่ทำในปัจจุบัน
- 4.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
- 4.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 4.4 ผู้บังคับบัญชา
- 4.5 เพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกที่ตรงกับความรู้สึกของคนได้

5. Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนค์ ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่าแบบทดสอบที่มมาติก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาพหนึ่งมีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

- 5.1 ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
- 5.2 ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้านี
- 5.3 บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไร หรือต้องการอะไร
- 5.4 ต่อไปนี้จะเกิดอะไรขึ้น การตอบคำถาม 4 ข้อ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนค์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่า คำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมากแมคเคลแลนค์ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของคนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

- 3) พยายามที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมายปลายทาง
- 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายในเช่น ความสามารถและความพยายาม

แมคเคลเลนด (McClelland, 1985 : 159) เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่เรียนรู้ การศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู ได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแมคเคลเลนด เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานและบอกให้ลูกทราบว่า ตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ วิธีการที่ใช้ในการอบรมค่อนข้างจะเข้มงวดให้รางวัลเวลาลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่าที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูกอยากให้ลูกมีความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับ ความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้

กระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

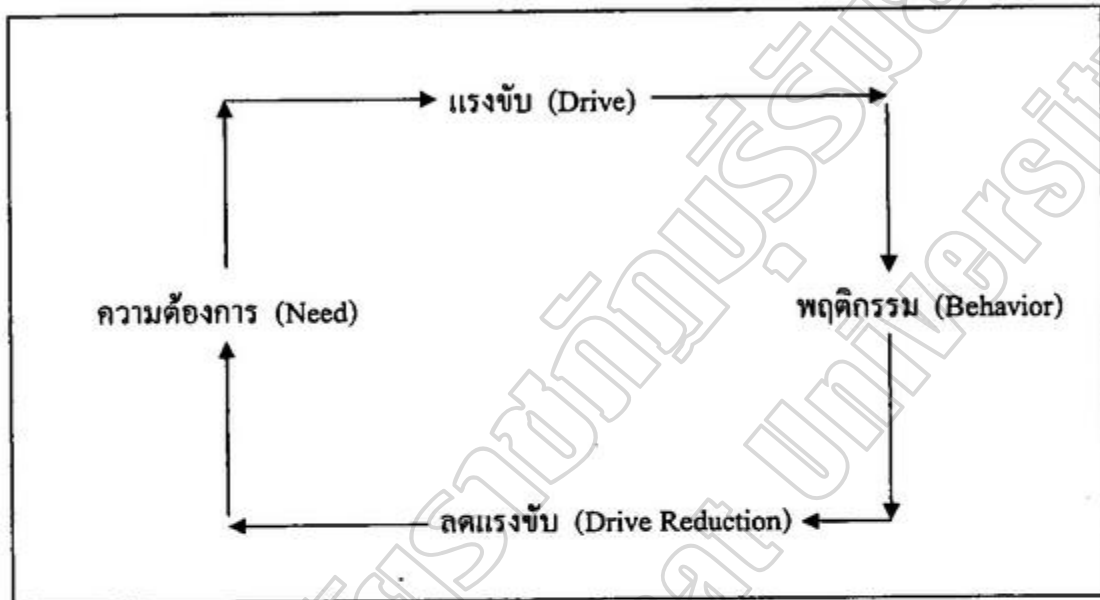
รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์ (2539 : 44 ; อ้างถึงใน วิไล สิงห์ทอง, 2554 : 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่นหรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาพจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่คุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายจะมีแรงขับมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมาแรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ววัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ ดังภาพประกอบ 2.2 (วิลโลว์ สังก์ทอง. 2554 : 20)



ภาพประกอบ 2.2 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

วิลโลว์ สังก์ทอง (2554 : 20) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นจากความต้องการซึ่งความต้องการนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับให้แสดงพฤติกรรมขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและแรงขับจะลดลงเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นสนองความต้องการแล้ว

คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 121 - 122) ได้สรุปสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจว่า

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว คือ เชื่อว่า มูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. เกิดจากสัญชาตญาณ คือ มีความเชื่อว่า คนเราจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาการตอบสนองต่ออาหาร น้ำ แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคนและสัญชาตญาณเป็นตัวกำหนดขั้นตอนการตอบสนองสิ่งต่าง ๆ

3. เกิดจากการมีเหตุผล คือ เชื่อในเรื่องความมีเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่า ความตั้งใจและปรารถนาของมนุษย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ

4. เกิดจากแรงขับ คือเชื่อว่า พฤติกรรมและอุปนิสัยเกิดแรงขับ การที่คนเรามีความแตกต่างกันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นระยะเวลาานสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นผลจากความต้องการที่บุคคลคาดหวังกับสิ่งต่าง ๆ และแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

เทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงาน

เทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2542 : 254-255) กล่าวว่า เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องทราบถึงเทคนิคการจูงใจและสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อการจูงใจ มีดังนี้

1. การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนรับรู้ นโยบายและแผนงานขององค์กร
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกัน
3. การสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่าเขาจะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่ากับ

เวลาและแรงงาน

4. ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการยกย่องผลสำเร็จของงานร่วมกัน
5. มีการกำหนดเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและวัดผลด้วยความยุติธรรม
6. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
7. แผนการดำเนินงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
8. ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549 : 15-16) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation) เป็นแรงที่กระตุ้นจูงใจชักนำให้คนชอบและรักงานเป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจ ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แบ่งออกเป็น

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสามารถแก้ไขปัญหาของ

องค์กรได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือและการได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Responsibility) หมายถึง รูปแบบของงานในหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจท้าทายให้อยากทำความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถกระทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Relations with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงาน ส่วนตัวความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีมีความสามัคคีและมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

7. นโยบายขององค์กรและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายในการบริหารงานการกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพความเหมาะสมของเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนและพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการสำหรับการครองชีพ

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Connections) หมายถึง สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้ง สภาพแวดล้อมอื่น ๆ

วันเพ็ญ หินขาว (2552 : 34-35) กล่าวว่า ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในหน่วยงานของตน โดยมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

- 1.1 การให้ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- 1.2 การให้ผู้บริหารสนับสนุนการได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

- 1.3 การจัดระบบให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 การให้ผู้บริหารมีการติดตามช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
- 1.5 ผู้บริหารให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ด้านลักษณะของงาน

- 2.1 มีการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนในด้าน โครงสร้างของงาน
- 2.2 มีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงานรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน
- 2.3 การให้ผู้บริหารมอบหมายงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ผู้บริหารมอบหมายงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานและ

ริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ

- 2.5 ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน

3. ด้านการยอมรับนับถือ

- 3.1 การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
- 3.2 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.3 การให้ผู้บริหารยกย่องความดี ความชอบให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ

3.4 การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของ

โรงเรียน

3.5 การให้ผู้บริหารให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4. ด้านความรับผิดชอบ

4.1 ผู้บริหารมอบหมายงานและมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

4.2 ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

4.3 ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถ

4.4 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

4.5 ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

5. ด้านความก้าวหน้า

5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้

5.3 การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน

5.4 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5.5 การให้ผู้บริหารมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์ทำให้มีประสบการณ์และความ

ชำนาญเพิ่มขึ้น มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่

วันเพ็ญ หินขาว (2552 : 35) กล่าวโดยสรุปว่า วิธีการและสนับสนุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางและหลาย ๆ อย่างไปพร้อมกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับสภาพความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารพึงได้ระลึกถึง เพื่อจะได้ผูกไมตรีรักษาน้ำใจของบุคคลให้มีความรักความผูกพัน ตลอดจนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมคิด กลัปดี (2549 : 25-26) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ไว้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่จูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบด้านการกระตุ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวก มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรง ถ้าหากขาดปัจจัยด้านนี้ไปก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติในความสำเร็จของงาน เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัดหรือเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาคำถามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปตามความต้องการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ และเป็นการกระตุ้นที่จะเต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไป

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ขอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือนุคคลอื่นเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคมคือ การให้ผู้อื่นมีความรู้สึกต่อตนว่า ตนมีคุณค่ามีความสำคัญ วิธีการที่จะทำให้เราเกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้ ก็คือ การที่บุคคลอื่นให้คำยกย่องชมเชยคำยกย่องชมเชยถือเป็นรางวัลทางสังคมอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเป็นสิ่งเสริมแรงในทางบวก คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าอยู่ในฐานะใด และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ ทำทลายความสามารถต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยากง่ายและกว้างขวางและเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นคว้าหาสิ่งใหม่ แบบใหม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจงานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานมากกว่า และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งความพอใจในการทำงาน ส่วนงานที่ไม่ทำทลายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูงและส่งผลไปในรูปของการลางานขาดการทำงานและอาจมีการลาออกจากงานได้

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้นมีความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้นไม่ว่าจะ โดยการฝึกอบรม การให้ศึกษาคูงานนอกสถานที่ การสร้างประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนเกิดความขยันหรือมีชีวิตชีวาในการทำงานเป็นเครื่องปรุงทำให้เกิดรสชาติในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กเป็นการอาศัยปัจจัยในการทำงาน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานหรืออาจถือได้ว่าเป็นตัวกระตุ้นให้มีการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แม้กระทั่งความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็น ไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สำหรับองค์กรทุกแห่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งถือได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งการที่ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

การบริหารงานในโรงเรียนปัจจุบันแบ่งงานออกเป็น 4 งานด้วยกันประกอบด้วยงานการบริหารวิชาการ งานการบริหารงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารทั่วไป ในการที่จะดำเนินงานทั้ง 4 งานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยครูเป็นผู้ขับเคลื่อน เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติที่มีความสำคัญที่สุด การสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายในไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลหนึ่ง ๆ ย่อมมีภาระหน้าที่หรือปัจจัยอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นที่เป็นผลของการกระทำอันเกิดจากแรงจูงใจและผลที่เกิดขึ้นจะสำเร็จมาก สำเร็จน้อย หรือไม่สำเร็จเลยก็อยู่ที่แรงจูงใจจะมีมากหรือน้อย เรียกว่าเข้มมากหรือเข้มน้อย (จันทร์ ชุ่มเมืองปัก, 2546 : 22 ; อ้างถึงใน ราพีง สุภรชาติ, 2554 : 18) มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ มีความเห็นแตกต่างกันไป เกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานออกมาเป็นผลการลักษณะของงานซึ่งงานที่ทำทลายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานหรือปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงาน ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง

ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรหรือพนักงานซึ่งจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง ในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานหากมีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างมากในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือ พนักงาน หน่วยงาน องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ ดังนี้

ทิพมาศ แก้วชม (2543 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

ธรรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิด โอกาสในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กรและมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วยความให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

ราพีง สุภราสี (2554 : 19) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานสอนของครูตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัด มีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ

ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจทำให้ทุกคนมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น ความรับผิดชอบ คือ ลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคลซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ เคารพ สิทธิของผู้อื่นทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต การที่บุคคลมีลักษณะความ รับผิดชอบ จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ความ รับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศเนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงาน ในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกัน เป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กร สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

สมยศ นาวิการ (2540 : 148-150) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึง พ้อใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่าง เต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการมอบหมาย งานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและ ทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ล้วน แล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทน ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ราฟิง สุภราตี (2554 : 20) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ครูนั้นมีอิสระในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ซึ่งการมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จะทำให้ครูรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ครูมีความรู้ดีกว่ามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต้องงาน และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จได้

3. ด้านการยอมรับนับถือ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างมีความต้องการเป็นแรงจูงใจ โดยเฉพาะด้านความยอมรับนับถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่เป็นแรงบันดาลใจของบุคลากร อันเป็นที่ ยอมรับ นับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความ ยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการ ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ

ทิพมาศ แก้วชิม (2543 : 8) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่าการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถและผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัวเป็นต้น จะส่งผลให้ เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง

ราพีง สุภราสี (2554 : 20-21) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ ผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจที่สำคัญอีกด้าน ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรใฝ่ฝันและมีความต้องการและ คาดหวังเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ความก้าวหน้าเมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการ ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 58) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มี จุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้นบุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญ ในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วซิม (2543 : 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรมศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล

ธรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวอีกว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในองค์กรหรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

ราฟิง สุภราสี (2554 : 22) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะและพิจารณาความดีความชอบ

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้น ให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้

ทิพมาศ แก้วซิม (2543 : 8) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

รำพึง สุภราสี (2554 : 22) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะมีความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูสามารถสอนหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือให้ครูทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งงานในหน้าที่คืองานการสอนและงานที่มอบหมายอื่น ๆ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรจะต้องร่วมกันสร้างให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

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

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

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

1. กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมในสอคคล้องกับบรรยากาศ
2. กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว
3. ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ
4. ใช้การชมเชยและการคำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลักเลียงการลงโทษมาใช้ในการจูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการคำหนิที่เป็นนามธรรม
5. การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข
6. การให้ตั้งระดับการมุ่งหวัง
7. ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไป
8. พยายามสนองตอบความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีของมาส โลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัยได้รับความรักและการยอมรับนับถือจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากรู้ อยากเห็น พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง
9. การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตื่นตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต
10. ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิต สามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือ ไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องเลือกวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพราะองค์กรแต่ละแห่งย่อมมีวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้มีการจำแนกแนวทางในการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี ดังนี้ (พินิจ เมฆะสุวรรณ. 2550 : 24-25)

1. การดำเนินการอย่างเด็ดขาด (Be Strong) การจงใจโดยวิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคล ปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ไล่ออกไป วิธีการนี้มีแนวคิดที่มุ่งยึดถือบุคคลเสมือนวัตถุ คนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องใช้แรงงานให้คุ้มค่า และองค์กร มีความนึกคิดว่า การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้น เป็นการสนอง ความต้องการของคนงานแล้ว ดังนั้นบุคคลเหล่านี้อาจไม่ปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถ เหตุว่า ความต้องการของเขาได้รับการสนองตอบแล้ว ดังนั้นองค์กรจึงต้องเข้มงวดกวดขัน การปฏิบัติงาน การขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรงเป็นเครื่องมือของใจอันสำคัญตามวิธีการนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Be Good) การจงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน องค์กรพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและ องค์กรประกอบในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เท่าที่ควรจะจัดให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสวัสดิการและประ โยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่คนงาน เพื่อจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ขึ้น อันจะเป็นประ โยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

3. การดำเนินการแบบค้อรอง (Implicit Bargaining Motivation) การจงใจโดยวิธีนี้มุ่งจะ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การกำหนดอัตราค่าจ้างและ ชั่วโมงการทำงานร่วมกัน โดยการค้อรองบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงและความสามารถที่พึง ปฏิบัติได้ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจงใจให้ผู้ปฏิบัติได้อุทิศร่างกายและแรงใจให้แก่งานอย่าง เต็มที่ ลักษณะการจงใจแบบค้อรองนี้ยังรวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของคนงานด้วย เช่น องค์กรอาจกำหนดมาตรฐานและชั่วโมงการปฏิบัติงานไว้ หากคนงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐานก็จะผ่อนคลายการควบคุมหรือให้ควบคุมกันเองก็ได้

4. การดำเนินการ โดยการแข่งขัน (Competition Motivation) การจงใจโดยวิธีนี้มี ลักษณะเป็นแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) องค์กรหรือหัวหน้างานจะต้องกำหนดวิธีการวัดผล ไว้และแข่งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผลและผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติได้ผลดี เช่น การจงใจ ด้วยการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น การจงใจในลักษณะนี้ นอกจากจะสามารถทำได้เป็นรายบุคคลแล้ว ยังอาจนำไปใช้ในการจงใจเป็นกลุ่มได้อีกด้วย เช่น

จัดให้มีการแข่งขันในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม อย่างไรก็ตามก็ดี นักบริหารจะต้องระมัดระวังเกี่ยวกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มและหาทางป้องกันไว้ด้วย

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Internalized Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีความมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mine) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานสร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) ขึ้นในกลุ่มของคณาจารย์ การนำวิธีนี้ให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์เกณฑ์ควบคุมงาน ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดความรักและห่วงใยในงานและองค์กรของตนขึ้น อันจะเป็นผลทำให้คณาจารย์มีสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและหน่วยงานการจูงใจโดยวิธีนี้หากสร้างสรรค์ให้มีขึ้นได้ จะทำให้ความก้าวหน้าแก่องค์กรเป็นอันดับแรก

จันทรา พรหมานนท์ (2545 :37 ; อ้างถึงใน วรพจน์ สิงหราช. 2548 : 28) กล่าวว่า การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านผลผลิต การระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ มากมายโดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร คือ ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ประสานสัมพันธ์ในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ในการเตรียมความพร้อมของครู และผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้นผู้นำองค์กรต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ระดมทรัพยากรในชุมชนมาร่วมจัดการศึกษา ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนก็จะมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2549 : 24) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้น หรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ความต้องการคั่งนั้นสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคล

กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ สามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

ชยานันต์ กงทรัพย์ (2548 : 15) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งจูงใจหรือก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นส่วนสร้างเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ขณะเดียวกัน สิ่งจูงใจไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งสามารถสนองตอบได้ทางจิตใจได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือการมีโอกาสได้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

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

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

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

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการแสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันไป

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร รู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียน แรงจูงใจทำให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในองค์กร หรือในโรงเรียน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออกมา โดยตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเองผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเองมีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีนักวิจัยหลายท่านทำการวิจัยหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ที่น่าสนใจ ซึ่งจะขอนำเสนอดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

จตุมา เอี่ยมเสถียร (2550 : 98-99) ได้ศึกษาแรงงูใจและเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งวิทยฐานะ ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง ด้านรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย มีระดับแรงงูใจโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะมีระดับแรงงูใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกี่ยวกับอายุด้านความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวกับระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงงูใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ภักทิพา ศรีสว่าง (2551 : 71-72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และวิเคราะห์รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยงูใจ ได้แก่ การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริพร จันทศรี (2551 : 75-77) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ ความสามารถของคมแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในระดับสูงและต่ำ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครู ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลางและต่ำ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมระหว่างกลุ่มที่มี การรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลางสูงกับต่ำและปานกลางกับต่ำว่า มีแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ และครูที่มีการรับรู้ความสามารถ ของตนสูง ปานกลางและต่ำ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนใน ระดับสูงกับปานกลาง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีระดับ การรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความ รับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553 : 79-82) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครู โรงเรียน เอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า และเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิตผล การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มี อายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553 : 85-86) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสาม อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน เมื่อจำแนกตามสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ราพีง สุภราณี (2554 : 98-99) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน เมืองพญา 11 (มัธยมสาธิตพญา) จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการสอนและสถานภาพ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ ในการสอน 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 10 ปี

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2554 : 76-78) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จใน

การทำงาน ความรับผิดชอบ ความล่าช้า ด้านปัจจัยด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤติญา อ่อนคล้าย (2555 : 61-64) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และด้านความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรพรรณ จันทร์ (2555 : 50-54) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ความต้องการสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จินตนา เปี่ยมลาภ (2555 : 48-49) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน ปรากฏว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิลวรรณ โยชนะนัง (2555 : 74-76) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัทธิหีบ อำเภอสัทธิหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

นอกจากงานวิจัยในประเทศแล้วนักวิจัยต่างประเทศหลายท่านได้ทำการวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะขอนำเสนอ ดังต่อไปนี้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1973 : 191-207) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระแก่กัน และพบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการทำงาน คือ สภาพของการทำงาน สำหรับเรื่อง เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพอใจแตกต่างกัน

โอโกมากะ (Ogomaka. 1986 : 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส(Los Angeles) พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับ

ความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงานการได้รับการ
การตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหารลักษณะของงานข้อตกลงทางศาสนาส่วน
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัย
และเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้า
และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน
มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ไรท์ (Wright. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษา
การจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่ว ๆ
ไปในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้ง ระเบียบ
ข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็น
สิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบอีกว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะ
มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์การในอนาคต ซึ่งจะสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่ม
แรงจูงใจมีความสอดคล้องกันคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของแมคเคลเลนด์ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า
ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานความต้องการใช้อำนาจ
อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยพบว่าการเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและ
บุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เช่น เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายของ
องค์การระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายที่พิเศษขององค์การสิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น
และหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่าสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จใน
การทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้
จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าว
ข้างต้น ทำให้พิจารณาได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานนั้น
ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่านักวิชาการต่าง ๆ จะมีความคิดเห็นที่
แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็เล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยและแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามความต้องการและ
ปลูกฝังค่านิยมของครูแต่ละคนประสานเข้ากับองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ตลอดจน
คุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจบุคคลผู้ปฏิบัติในหน่วยงานได้เป็น

อย่างดี โดยคาดว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานได้เป็นอย่างดี ถือว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสนใจ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานดี ผลการทำงานก็จะเป็นไปได้ในทางบวก คือ ช่วยพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็จะเป็นผู้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ต้องการของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย อำเภอนางรอง จำนวน 14 โรงเรียน อำเภอหนองกี่ จำนวน 13 โรงเรียน อำเภอละหานทราย จำนวน 15 โรงเรียน อำเภอปะคำ จำนวน 12 โรงเรียน อำเภอหนองหงส์ จำนวน 13 โรงเรียน อำเภอโนนสุวรรณ จำนวน 3 โรงเรียน อำเภอโนนดินแดง จำนวน 3 โรงเรียน และอำเภอเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 79 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร 1,424 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. 2554 : 10-14)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มจำนวนประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1990. 607-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 306 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 เปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนจากจำนวนประชากร 1,424 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน
- 2.2 แบ่งโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ออกเป็นกลุ่มย่อย โดยจำแนกตามอำเภอ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะแบบกลุ่ม (Cluster)
- 2.3 แบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยมีลักษณะชั้นภูมิ (Strata)
- 2.4 สุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอและแต่ละขนาดของโรงเรียนมาจำนวน 1 ใน 2 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก
- 4) จากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ทำการสุ่มครูให้กระจายไปตามสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก
- รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 3.1 ถึงตาราง 3.2

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

ที่	อำเภอ	จำนวนประชากรโรงเรียน				จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน			
		ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
1	นางรอง	0	13	1	14	0	7	1	8
2	หนองกี่	0	13	0	13	0	7	0	7
3	ละหานทราย	1	14	0	15	1	7	0	8
4	ปะคำ	0	12	0	12	0	6	0	6
5	หนองหงส์	0	13	0	13	0	7	0	7
6	โนนสุวรรณ	1	2	0	3	1	1	0	2
7	โนนดินแดง	0	3	0	3	0	2	0	2
8	เฉลิมพระเกียรติ	0	6	0	6	0	3	0	3
	รวมทั้งสิ้น	2	76	1	79	2	40	1	43

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

ที่	อำเภอ	กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	จำนวน ประชากรครู				จำนวน กลุ่มตัวอย่างครู			
			ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
1	นางรอง	8	0	231	14	245	0	50	3	53
2	หนองกี่	7	0	217	0	217	0	47	0	47
3	ละหานทราย	8	41	225	0	266	9	48	0	57
4	ปะคำ	6	0	201	0	201	0	43	0	43
5	หนองหงส์	7	0	240	0	240	0	52	0	52
6	โนนสุวรรณ	2	28	35	0	63	6	8	0	14
7	โนนดินแดง	2	0	59	0	59	0	12	0	12
8	เฉลิมพระเกียรติ	3	0	133	0	133	0	28	0	28
รวมทั้งสิ้น		43	69	1,341	14	1,424	15	288	3	306

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับค่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 3

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารตำราและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีแนวคิดหลักการที่เป็นหลักในการสร้างคำถามสำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

2.3.1 นายศักดิ์ ชารัมย์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคูบช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 1 อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดนูรริรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.3.2 นายธีรารัง นนธ์ดา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (สาขาวิชาการประถมศึกษา)ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 3 อำเภอนางรอง จังหวัดนูรริรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย

2.3.3 นางสาวสายสุณี สีหพงษ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านฝ้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 3 อำเภอหนองหงส์ จังหวัดนูรริรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.4.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.974-11.938

2.4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9462

2.5 นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทำตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ส่งถึงครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

3. รวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยตนเอง เพื่อนำมาดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 306 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้วในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

(Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยาย

โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย และการจัด

อันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean)

กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.

2545 : 103)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน

ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

(Independent Samples)

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากำร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 - S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 310) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนข้อยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของข้อคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t-test แบบ Independent Samples โดยมีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 322)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละค้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แล้วจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') โดยมีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 249)

$$VC_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ VC_d แทน ค่าวิกฤตที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้
 K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 F^* แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
 MS_{within} แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean-Square within Group)
 n_1, n_2 แทน จำนวนคนในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปราบกฎผลการวิเคราะห์ที่จะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	306	100
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1.1 น้อยกว่า 10 ปี	92	30.07
1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	214	69.93
2. ตำแหน่งวิทยฐานะ		
2.1 ต่ำกว่าครูชำนาญการ	58	18.95
2.2 ครูชำนาญการ	110	35.95
2.3 สูงกว่าครูชำนาญการ	138	45.10

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 คน เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.07 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.93 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ พบว่าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาคือตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.95

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปรากฏผล ดังตาราง 4.2 ถึงตาราง 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.51	มาก	4
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.39	มาก	5
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.51	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	0.53	มาก	2
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.95	0.44	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.89	0.36	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา ได้แก่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความ
รับศึคชอบ ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง	4.05	0.95	มาก	2
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.93	0.79	มาก	3
3. มีอำนาจหน้าที่ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.65	0.80	มาก	10
4. บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับสภาพและ ปริมาณงาน	3.75	0.98	มาก	8
5. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ท้าทายความสามารถ	3.69	1.19	มาก	9
6. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และ ทักษะความชำนาญ	3.83	1.10	มาก	5
7. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ	3.82	0.96	มาก	6
8. ท่านรู้สึกยินดีหากผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม	3.80	0.97	มาก	7
9. ท่านยินดีที่จะรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวกหรือลบ	4.14	0.82	มาก	1

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
10. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.90	ปานกลาง	11
11. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.86	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.81	0.51	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 10 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 9 ท่านยินดีที่จะรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวกหรือลบ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 10 ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
12. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่รับผิดชอบได้	3.92	0.83	มาก	5
13. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ	3.99	0.69	มาก	3

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
14. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีผลดีต่อหน่วยงาน	3.78	0.97	มาก	6
15. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่าน รับผิดชอบ	3.56	1.00	มาก	13
16. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำบรรยายตามลักษณะงาน	4.03	0.76	มาก	1
17. ท่านรับอาสาทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จ ลุล่วงได้	3.69	0.83	มาก	10
18. มีการรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชา ทราบโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม	3.72	0.94	มาก	7
19. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นอย่างดี	4.02	0.96	มาก	2
20. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางาน ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น กว่าเดิม	3.97	0.93	มาก	4
21. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	3.70	0.98	มาก	9
22. ได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วจะมุ่งมั่นปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์	3.63	0.97	มาก	12
23. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและการบริหารงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.71	0.88	มาก	8
24. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จทันเวลาเสมอ	3.66	0.95	มาก	11
รวมเฉลี่ย	3.80	0.39	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 16 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำบรรยายตามลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 19 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 15 ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.56$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
25. ได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้ง ต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น	3.68	0.95	มาก	6
26. เพื่อนร่วมงานมักชมเชยและให้ความร่วมมือกับท่านใน การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	3.67	0.77	มาก	7
27. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาแนะนำจากท่านเสมอ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.84	0.70	มาก	4
28. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีถึง ดีมากอย่างสม่ำเสมอ	3.65	0.83	มาก	8
29. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีสามารถทำงานร่วมกันเป็น ทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.68	มาก	1
30. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า	4.01	0.64	มาก	2
31. เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของท่านแล้วมี โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ	3.53	0.97	มาก	9

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
32. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.78	0.79	มาก	5
33. ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและความรู้จากท่าน	3.89	0.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.83	0.51	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนชายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 29 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 30 เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 31 เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของท่านแล้วมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนชายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
34. มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ	4.02	0.75	มาก	3
35. มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.81	0.81	มาก	8

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
36. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.87	0.89	มาก	7
37. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.88	มาก	10
38. โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	3.81	0.89	มาก	9
39. มีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครู	4.04	0.78	มาก	2
40. ท่านมีความมั่นใจว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”	4.11	0.82	มาก	1
41. งานสอนช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต	4.02	0.78	มาก	4
42. ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่จะทำให้ตำแหน่งงานสูงขึ้น	4.01	0.80	มาก	5
43. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ	3.88	0.81	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.93	0.53	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 40 ท่านมีความมั่นใจว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 39 มีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครู ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 37 โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
44. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่า มาตรฐานที่กำหนด	4.23	0.69	มาก	1
45. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงานทั้งที่จริงแล้ว ส่วนใหญ่เป็นเพราะความสามารถของท่าน	3.92	0.76	มาก	5
46. ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่มีการวางแผน การลงมือทำ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขจะทำให้งานมีคุณภาพ	3.96	0.86	มาก	3
47. ท่านมีความสุขในความรู้ ความสามารถและคุณธรรม ประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความ โปร่งใสและ ด้วยหลักธรรมาภิบาล	4.06	0.89	มาก	2
48. ผลการปฏิบัติงานของท่านผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง และด้วยผลงานที่ส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	3.86	0.85	มาก	6
49. ท่านมั่นใจว่าการใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมีความ ถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	3.64	0.94	มาก	7
50. ท่านภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุ่วงได้	3.93	0.80	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.95	0.44	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่
ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 44 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่า

มาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 47 ท่านมีความสุขใจในความรู้ความสามารถ และคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 49 ท่านมั่นใจว่าการใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมีความถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏผลดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.52	3.84	0.49	1.879
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.39	3.85	0.37	3.730**
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.73	0.48	3.87	0.52	2.211*
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.79	0.42	3.99	0.55	3.516**
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.85	0.41	3.98	0.46	2.555*
รวมเฉลี่ย	3.77	0.33	3.94	0.38	3.922**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏดังตาราง 4.9 ถึงตาราง 4.14 ดังนี้

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง	3.76	1.08	4.18	0.86	3.309**
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.84	3.99	0.76	2.196*
3. มีอำนาจหน้าที่ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.48	0.78	3.73	0.79	2.677**
4. บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน	3.68	0.81	3.77	1.04	0.745
5. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ท้าทายความสามารถ	3.74	1.00	3.67	1.26	0.446
6. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะความชำนาญ	3.79	1.03	3.85	1.13	0.413

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ	3.74	1.06	3.86	0.91	1.002
8. ท่านรู้สึกยินดีหากผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงาน พิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม	3.86	0.94	3.77	0.99	0.679
9. ท่านยินดีที่จะรับทราบผลการประเมินการ ปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวกหรือลบ	4.09	0.81	4.15	0.83	0.547
10. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติ	3.46	0.91	3.29	0.89	1.442
11. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	3.56	0.90	3.95	0.81	3.540**
รวมเฉลี่ย	3.72	0.53	3.84	0.49	1.879

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ข้อ 1, 3 และข้อ 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 2 แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่รับผิดชอบได้	3.77	0.69	3.99	0.87	2.822*
13. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อน เสมอ	3.80	0.54	4.06	0.73	3.462**
14. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีผลดีต่อ หน่วยงาน	3.47	1.07	3.92	0.89	3.555**
15. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่าน รับผิดชอบ	3.51	0.88	3.59	1.05	0.624
16. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำบรรยายตามลักษณะงาน	3.77	0.79	4.12	0.72	3.799**
17. ท่านรับอาสาทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้ สำเร็จลุล่วงได้	3.59	0.85	3.74	0.81	1.469
18. มีการรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชา ทราบโดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม	3.65	0.96	3.74	0.92	0.817
19. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นอย่างดี	3.90	0.93	4.09	0.97	1.604
20. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงขึ้นกว่าเดิม	3.89	0.84	4.00	0.97	1.014

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ	3.64	0.97	3.66	0.96	0.718
22. ได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์	3.54	0.98	3.67	0.96	1.031
23. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.76	0.98	3.69	0.83	0.630
24. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาเสมอ	3.47	0.91	3.74	0.96	2.256*
รวมเฉลี่ย	3.65	0.39	3.85	0.37	3.730**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 13, 14 และข้อ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 12 และข้อ 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
จำแนกตามประสบการณ์ในปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
25. ได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น	3.47	0.87	3.77	0.98	2.694**
26. เพื่อนร่วมงานมักชมเชยและให้ความร่วมมือกับ ท่านในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	3.64	0.69	3.69	0.80	0.520
27. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาแนะนำจากท่าน เสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.75	0.78	3.87	0.67	1.410
28. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ถึงดีมากอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.82	3.72	0.83	2.036*
29. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดีสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.65	4.15	0.68	1.452
30. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า	3.99	0.67	4.02	0.62	0.430
31. เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของท่าน แล้วมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อน เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.50	1.09	3.55	0.92	0.385
32. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเสมอ	3.83	0.72	3.76	0.83	0.693
33. ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและความรู้จากท่าน	3.61	0.77	4.01	0.88	3.990**
รวมเฉลี่ย	3.73	0.48	3.87	0.52	2.221*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 25 และข้อ 33 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 28 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34. มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ	3.85	0.88	4.09	0.68	2.397*
35. มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.62	0.82	3.89	0.79	2.644**
36. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.67	0.97	3.96	0.84	2.435*
37. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาคูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.83	3.77	0.90	1.577
38. โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	3.68	0.87	3.86	0.89	1.626
39. มีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครู	3.99	0.70	4.07	0.82	0.824
40. ท่านมีความมั่นใจว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”	3.98	0.80	4.15	0.82	1.644
41. งานสอนช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต	3.78	0.71	4.13	0.79	3.752**

ตาราง 4.12 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
42. ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่จะทำให้ตำแหน่งงานสูงขึ้น	3.94	0.76	4.04	0.81	0.965
43. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ	3.75	0.73	3.95	0.83	2.082*
รวมเฉลี่ย	3.78	0.42	3.99	0.56	3.516**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 35 และข้อ 41 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 34, 36 และข้อ 43 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
44. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	3.93	0.75	4.36	0.62	4.805**

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
45. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน ทั้งที่จริงแล้วส่วนใหญ่เป็นเพราะความสามารถ ของท่าน	3.67	0.84	4.02	0.70	3.492**
46. ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่มีการวางแผน การลง มือทำประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขจะทำให้ งานมีคุณภาพ	3.83	0.79	4.01	0.88	1.803
47. ท่านมีความสุขใจในความรู้ ความสามารถและ คุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วย ความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมาภิบาล	4.08	0.85	4.05	0.90	0.278
48. ผลการปฏิบัติงานของท่านผ่านเกณฑ์การประเมิน ทุกครั้งและด้วยผลงานที่ส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน	3.71	0.69	3.93	0.91	2.354*
49. ท่านมั่นใจว่าการใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมี ความถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	3.70	0.79	3.62	1.00	0.761
50. ท่านภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุ่สว่างได้	4.02	0.78	3.90	0.81	1.201
รวมเฉลี่ย	3.85	0.41	3.98	0.46	2.555*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 44 และข้อ 45 แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 48 แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ปรากฏดังตาราง 4.14 ถึงตาราง 4.25 ดังนี้

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ต่ำกว่าครู ชำนาญการ n=58		ครูชำนาญการ n=110		สูงกว่าครู ชำนาญการ N=138		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.53	3.63	0.47	3.99	0.51	20.803**
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.37	3.75	0.74	3.86	0.39	3.613*
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.66	0.42	3.92	0.43	3.82	0.59	4.954**
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.83	0.39	3.81	0.46	4.06	0.60	8.255**
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.82	0.37	3.89	0.39	4.03	0.49	5.690**
รวมเฉลี่ย	3.76	0.31	3.82	0.32	3.99	0.39	11.007**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.15 ถึงตาราง 4.20 ดังนี้

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวม เป็นรายคู่

ตำแหน่งวิทยฐานะที่ครูปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	ต่ำกว่าครู	ครูชำนาญการ	สูงกว่าครู
		ชำนาญการ		ชำนาญการ
		3.768	3.824	3.990
ต่ำกว่าครูชำนาญการ	3.768	-	0.056	0.222**
ครูชำนาญการ	3.824		-	0.166**
สูงกว่าครูชำนาญการ	3.990			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวม ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูที่มีตำแหน่งสูงกว่าครูชำนาญการมีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูชำนาญการและต่ำกว่าครูชำนาญการตามลำดับ ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่

ตำแหน่งวิทยฐานะที่ครูปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	ต่ำกว่าครู	ครูชำนาญการ	สูงกว่าครู
		ชำนาญการ		ชำนาญการ
		3.661	3.635	3.999
ต่ำกว่าครูชำนาญการ	3.661	-	0.026	0.338**
ครูชำนาญการ	3.635		-	0.312**
สูงกว่าครูชำนาญการ	3.999			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูที่มีตำแหน่งสูงกว่าครูชำนาญการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการตามลำดับ ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่

ตำแหน่งวิทยฐานะที่ครูปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	ต่ำกว่าครู ชำนาญการ	ครูชำนาญการ	สูงกว่าครู ชำนาญการ
		3.740	3.751	3.866
ต่ำกว่าครูชำนาญการ	3.740	-	0.011	0.126*
ครูชำนาญการ	3.751		-	0.115*
สูงกว่าครูชำนาญการ	3.866			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ ครูที่มีตำแหน่ง
วิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูที่มีตำแหน่งสูงกว่าครู
ชำนาญการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีตำแหน่ง
วิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการและต่ำกว่าครูชำนาญการ
ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายคู่

ตำแหน่งวิทยฐานะที่ครูปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	ต่ำกว่าครู	สูงกว่าครู
		ชำนาญการ	ชำนาญการ
		3.660	3.822
ต่ำกว่าครูชำนาญการ	3.660	-	0.162*
ครูชำนาญการ	3.920	-	0.098
สูงกว่าครูชำนาญการ	3.822	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านการยอมรับนับถือ ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูชำนาญการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการและต่ำกว่าครูชำนาญการ ตามลำดับส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งวิทยฐานะที่ครูปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	ต่ำกว่าครู ชำนาญการ	ครูชำนาญการ	สูงกว่าครู ชำนาญการ
		3.832	3.816	4.063
ต่ำกว่าครูชำนาญการ	3.83	-	0.016	0.231**
ครูชำนาญการ	3.81	-	-	0.215**
สูงกว่าครูชำนาญการ	4.06	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูที่มีตำแหน่งสูงกว่าครูชำนาญการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่มีวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการตามลำดับ ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
จำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งวิทยฐานะที่ครูปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	ต่ำกว่าครู	ครูชำนาญการ	สูงกว่าครู
		ชำนาญการ		ชำนาญการ
		3.825	3.897	4.036
ต่ำกว่าครูชำนาญการ	3.825	-	0.072	0.211**
ครูชำนาญการ	3.897		-	0.139*
สูงกว่าครูชำนาญการ	4.036			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูที่มีตำแหน่งสูงกว่าครูชำนาญการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่ำกว่าครูชำนาญการกับครูที่มีตำแหน่งสูงกว่าครูชำนาญการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะสูงกว่าครูชำนาญการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการและต่ำกว่าครูชำนาญการตามลำดับ ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ปรากฏดังตาราง 4.21 ถึงตาราง 4.25 ดังนี้

ตาราง 4.21 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นูริรัมย์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ประเด็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรให้ครูปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับสาขาที่เรียนมา	15	43.48
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนได้ทุกกลุ่มสาระ และทุกระดับชั้น	8	34.78
3. ควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ	5	21.74
รวม	28	100

จากตาราง 4.21 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือควรให้ครูปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับสาขาที่เรียนมา คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมาคือส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนได้ทุกกลุ่มสาระและทุกระดับชั้น คิดเป็นร้อยละ 34.78 และควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 21.74 ตามลำดับ

ตาราง 4.22 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ชัดเจนให้ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันตรงกับความถนัดและความสามารถในสาขาที่เรียนมา	10	31.25
2. ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย การวางแผนในองค์กร ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกับครู ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการทำงานทุก ๆ ด้าน เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	9	28.12
3. ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม มีการแบ่งสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และมีการประชุมสรุปผลงาน พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาจัดหรือส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร	8	25.00
4. ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานทุกขั้นตอน	5	15.63
รวม	32	100

จากตาราง 4.22 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ชัดเจน ให้ความสำคัญเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันตรงกับความถนัดและความสามารถในสาขาที่เรียนมา คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย การวางแผนในองค์กร ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกับครู ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการทำงานทุก ๆ ด้านเพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 28.12 และผู้บริหารควรเน้นการบริหารงาน

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม มีการแบ่งสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และมีการประชุมสรุปผลงาน พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาจัดหรือส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตาราง 4.23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ

ประเด็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. การพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักคุณธรรม	15	31.25
2. ครูควรอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	12	25.00
3. ควรจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนให้มากที่สุด	11	22.92
4. ครูควรมีใจโอบอ้อมอารีมีเมตตาและมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	10	20.83
รวม	48	100

จากตาราง 4.23 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือ การพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักคุณธรรม คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมา คือ ครูควรอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 25.00 และควรจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนให้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.92 ตามลำดับ

ตาราง 4.24 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามูรริรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประเด็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ	27	45.00
2. ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคน ได้มีโอกาส ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง	12	20.00
3. ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน	11	18.33
4. ควรสนับสนุนส่งเสริมให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ในโรงเรียน	10	16.67
รวม	60	100

จากตาราง 4.24 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามูรริรัมย์ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือ คือ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา คือ ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคน ได้มีโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 20.00 และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ตามลำดับ

ตาราง 4.25 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ประเด็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูควรมีความรู้ความสามารถมีปฏิภาณไหวพริบสามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	9	40.91
2. ควรมีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและสอดคล้อง กับเนื้อหาวิชา	8	36.36
3. ครูควรมีความขยันทำงานเต็มเวลากถ้าคิดกล้าตัดสินใจศึกษาหา ความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความสามารถ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	5	22.73
รวม	22	100

จากตาราง 4.25 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมาก
ที่สุดคือ คือ ครูควรมีความรู้ความสามารถมีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่าง
รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมา คือ ควรมีการจัดหาสื่อการเรียนการ
สอนให้เพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา คิดเป็นร้อยละ 36.36 และครูควรมีความขยันทำงาน
เต็มเวลากถ้าคิดกล้าตัดสินใจศึกษาหาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความสามารถ
พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แยกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รวม 79 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร 1,424 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 306 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะคือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด โดยได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบค่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือถ้า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ผลปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.974-11.938 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9462

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ออกหนังสือนำส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งตามช่องรับหนังสือราชการของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และบางส่วนได้นำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2. การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที

4.4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4.5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีดังนี้

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือ ควรให้ครูปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับสาขาที่เรียนมา รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนการสอนได้ทุกกลุ่มสาระและทุกระดับชั้น และควรจัดให้ครูมีหน้าที่สอนหนังสืออย่างเดียวและให้มีเจ้าหน้าที่อื่นทำงานพิเศษ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ตามลำดับ

4.2 ด้านความรับผิดชอบ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ชัดเจน ให้ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันตรงกับความถนัดและความสามารถในสาขาที่เรียนมา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย การวางแผนในองค์กร ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกับครู ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการทำงานทุก ๆ ด้านเพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเป็นทีม มีการแบ่งสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และมีการประชุมสรุปผลงานพร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาจัดหรือส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

4.3 ด้านการยอมรับนับถือ ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือ การพิจารณาความคิดความชอบควรใช้หลักคุณธรรม รองลงมา คือ ครูควรอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และควรจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็กนักเรียนให้มากที่สุด ตามลำดับ

4.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ควรสับเปลี่ยนให้ครูทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียนของตนเอง และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอน

4.5 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ประเด็นที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุดคือ ครูควรมีความรู้ความสามารถมีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ควรมีการจัดการสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และครูควรมีความขยันทำงานเต็มเวลากล้าศึกกล้าตัดสินใจศึกษาหาความรู้ใส่ตัว อยู่เสมอเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่าลักษณะงานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่มีค่าต่อครู ผู้เรียน และวิชาชีพ มีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยต้องรับผิดชอบต่อผลงานอย่างเต็มที่ การได้รับใบประกาศเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การได้ร่วมเป็นกรรมการระดับโรงเรียนและหน่วยงานส่วนนอก การเลื่อนขั้นและเพดานเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมทั้งครูเป็นข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามระบบของทางราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม ครูจึงเกิดความยินดี มีความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพตลอดจนสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า การทำงานในระบบราชการครูได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี การทำงานในระบบราชการมีสายงานการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจนมีเอกภาพในการบังคับบัญชาจึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzber, 1959 : 113-115) ที่ให้ความเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งยืนยันแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg ของแอลเดอร์เฟอร์ซึ่งได้แบ่งกลุ่มความต้องการของมนุษย์มี 3 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการดำรงชีวิต 2) ความต้องการสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ครูโดยเฉลี่ยมีวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้หลักสูตรต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น ทำให้ตัวครูเองต้องหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงานและเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 122-144 ; อ้างถึงใน นิสากร สุชะกาตี, 2548 : 14-16) ซึ่งได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคทิพา ศรีสว่าง (2551 : 71-72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก สอดคล้องกับผ่องพิศ รักษาธรรม (2553 : 85-86) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ โยชะนัง (2555 : 74-76) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และผ่านประสบการณ์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าพร้อมทั้งได้เรียนรู้ทำความเข้าใจมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงทำให้ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู อาชีพครูเป็น อาชีพที่ได้รับการยอมรับและคาดหวังจากสังคมในเรื่องของความเป็นแบบอย่างที่ดี และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จนมีประสบการณ์มากขึ้นและเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้จักและเรียนรู้การแก้ปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความรู้ความสามารถในการทำงานและทักษะทางด้านวิชาชีพมีการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับแผนการจัดการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีการเตรียมการสอนที่ดีซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วย โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความสุขกับการสอน อีกทั้งยังมีความพร้อมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญ และตนเองมีความรู้ที่สามารถปฏิบัติได้จนเกิดเป็นแรงเสริมพร้อมเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูทุกคนล้วนมีความรู้ความสามารถรวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา การสอนที่ให้นักเรียนมีความรู้มีความประพฤติดีดีและทำการสอนให้ตรงตามแผนที่ตั้งไว้ครูจึงมีความตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพดูแลในด้านความประพฤติปฏิบัติตนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ครูทุกคนมีการจัดเตรียมแผนการสอนเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนให้เกิดประสิทธิภาพจึงทำให้แรงจูงใจครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบให้ความก้าวหน้าในการทำงานให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถรวมถึงการแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ในงานที่รับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จ จะมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สามารถปฏิบัติงานดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตามนโยบายการให้อัตราค่าตอบแทนตามความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553 : 85-86) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสตุคนธ์ เหล็กเพชร (2554 : 76-78) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ครูปฏิบัติงานด้วยเต็มใจและเต็มความสามารถ ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คงเนื่องมาจากครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่ายอมผ่านการปฏิบัติงาน ผ่านการทดลอง ทดสอบใช้เครื่องมือในการศึกษากันคว้ามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผ่านการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อนำความรู้มาพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น รวมทั้งครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าอาจได้รับ

การสนับสนุนให้ได้พัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้าโดยการให้เข้าฝึกอบรมในวิชาที่สอนทำให้มีทักษะ และเทคนิคการสอนที่ชำนาญมากขึ้นจึงมีผลทำให้ครูที่มีวิทยฐานะสูงกว่าปฏิบัติงานได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจสูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานทุกด้านล้วนมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับครูเนื่องจากความสำเร็จของงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูเกิดขึ้นจากการที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแรงจูงใจนี้ทำให้เกิดความตั้งใจ ความพยายาม ความขยัน ความอดทน และทำให้งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2550 : 98-99) ได้ศึกษาแรงจูงใจและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับตำแหน่งวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ผ่องพิศ รักษาธรรม (2553 : 85-86) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร จันทร์ศรี (2551 : 75-77) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปรากฏว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามูรรัมย์ เขต 3 ปรากฏว่าประเด็นที่มีผู้ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นและได้รับเงินวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะ อาจเนื่องมาจากการที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานใหม่ในการประเมินครูผู้สอนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้เป็นแนวทางเดียวกันทุกโรงเรียนทั่วประเทศ โดยครูที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีผลงานทางวิชาการของตนเอง ทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสได้สร้างผลงานของตนเองโดยการนำเสนอผลงานทางวิชาการต่อ

คณะกรรมการที่มีหน้าที่ประเมิน ได้อย่างทั่วถึงซึ่งการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นควรได้รับเงินวิทยฐานะ
 ทันทีที่ได้รับอนุมัติเพราะสภาวะเศรษฐกิจทุกวันเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ครูมีภาระค่าใช้จ่าย
 สูงทำให้ครูดำรงชีพไปอย่างฝืดเคืองต้องแบกรับภาระหนี้สินมาก ดังนั้น จึงควรมีการร่วม
 สนับสนุนให้ครูได้รับเงินตำแหน่งวิทยฐานะทันทีที่ได้รับอนุมัติเพราะการได้รับเงินพร้อมกับ
 ตำแหน่งก็จะอาจนำมาซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรัมย์ เขต 3 ค้นพบประเด็นสำคัญอันจะนำไปสู่
 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดแนวนโยบายในการเสริมสร้าง
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้มีการรับทราบผล
 การประเมินการปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวกหรือลบ เพราะผลการประเมินเป็นสิ่งหนึ่ง
 ที่จะทำให้ครูได้รับทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานว่าตัวเองควรจะมีการพัฒนา
 ในเรื่องใดบ้างเพื่อนำผลการพัฒนานั้นมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ และผู้บริหารควรมอบหมาย
 งานให้ครูได้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายของ
 โรงเรียน
2. ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครูควรปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่
 ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำบรรยายตามลักษณะงาน โดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
 ต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นซึ่งผู้บริหารควรมอบอำนาจในการตัดสินใจ แสดงความ
 คิดเห็น ขอมรับฟังความคิดเห็นของครูมากยิ่งขึ้น และมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือในการวางแผน
 งานเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครูเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีสามารถทำงาน
 ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ เพราะครูมีการประสานงาน
 และมีการปฏิบัติงานเป็นทีม และควรให้รางวัลและยกย่อง ชมเชย ให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานด้วย
 ความมุ่งมั่นและตั้งใจ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาระดับสูง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องให้การ
 ขอมรับยกย่องชมเชย หรือร่วมแสดงความยินดีกับครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือเมื่อได้สร้าง
 ชื่อเสียงให้

กับโรงเรียน เพราะจะเป็นการทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความมั่นใจว่า

“ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” ครูมีความภูมิใจกับความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าอาชีพครู เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญงอกงาม ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาความดี ความชอบตามความสามารถ และตามลักษณะของงานสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อทุกคนด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสสนับสนุน ส่งเสริม กำหนดเป็นนโยบาย หรือ จัดสวัสดิการช่วยเหลือ เพื่อให้ครูได้นำความรู้ที่นำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ

5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด เพราะครูมีปัจจัยที่เป็นแรงเสริมไม่ว่าจะเป็นประจำ ตำแหน่ง และมีความสุขใจในความรู้ ความสามารถและคุณธรรมประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมาภิบาล เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูที่มีผลงานดีและ สร้างชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ให้กับโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ควรมีการวิจัยปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา
3. ควรศึกษาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของผู้บริหารและครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่
4. ควรศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ในเขตอื่น ๆ

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสหฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของ
พนักงานกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัลยรัตน์ ประจำแถว. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหัทธนีไฟเบอร์
ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษสุดา ดันขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยา การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรู๊ป.
- จันทร์านี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา = Theory and
practice in educational Institution. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรพรรณ จันทร์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนใน อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหาร การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จินตนา เปี่ยมลาก. (2555). ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุติมา เอี่ยมเสถียร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2546, กุมภาพันธ์). "การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน," วิชาการ. 1(1): 33-44.
- ชยานันท์ คงทรัพย์. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชลิตา ค่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชษชัย จักชัย. (2553). ความพึงพอใจของผู้มารับบริการด้านทะเบียนราษฎรจากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. (2549). ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ฉัทธา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). ทฤษฎีและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ตุลา มหาพูนฐานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ถนอมรัฐ ชลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิพมาศ แก้วซิม. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกอง
ประชาสัมพันธ์ที่สงเคราะห์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ ฉบับปรับปรุงใหม่.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธราวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นรา สมประสงค์. (2544). "การจูงใจ," ในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหาร
การศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตากร สุขะกาสิ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตวรรณ โยชะนัง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมสิริศึกษาสัตหีบ
อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา โคตรศรีเมือง. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- บวร ประพศิต. (2543). **สิ่งเร้าและแรงจูงใจ ในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- บังอร ประทุมเทา. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บงกชกร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีหีบ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสิงห์บุรี.** สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นูริรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียานุช ทองสุข. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี พันธุ์นาสี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี รักษาธรรม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พินิจ เมฆะสุวรรณ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ภักทิพา ศรีสว่าง. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). รูปแบบการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลการทำงานของพนักงาน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลิกา ดันสอน. (2546). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ร่าพิง สุภราตี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพิทยา 11 (มัธยมสาธิตพิทยา) จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รพจน์ สิงหาราช. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วันเพ็ญ เกียงถนอม. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิไล สิงห์ทอง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระวัฒน์ หมั่นมา. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สนับสนุนสุขภาพชุมชน จังหวัด
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุข). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2542). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กภาพสินธุ์ :
ประสานการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่).
กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด กัลป์ดี (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่
ที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
_____. (2547). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎี และการประยุกต์.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายัณห์ ตามมัจฉา. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3. (2554). รายงานแผนการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2554. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2545). วัสดุสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ 2545-2549. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุพิศรา สุภาพ. (2541). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ชรรมนิติ.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ สาธารณะ. (2548). ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี และคณะ. (2546). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี พันธุ์ณี. (2548). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ.
- อเนก บุญสัมพันธ์กิจ (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- อุทัย มุ่งกันกลาง. (2540). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Barnard, C.I. (1968). **Organization and Management**. Cambridge, MA : Harvard University Press.

_____. (1974). **The Function of the Execution**. 30 Aniversary ed. Cincinnati : South Western.

Cooper, A. M. (1958). **How to Supervise People**. New York : McGraw-Hill.

Ghiselli, E. E. and others. (1955). **Personnel and Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley.

Kidrahan P. (1989). **Job Satisfaction of Thai and U.S. Educational Technologists in Higher Education**. Ph.d. Thesis, Missouri : University of Missouri Columbia.

Luthans, F. (1980). **Organizational Behavior**. (2nd ed.). Tokyo : McGraw-Hill.

Lindgrand, H. (1976). **Educational Psychology in Classroom**. New York : John Wiley and Sons.

Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. (2nd ed.). New York : Harper and Row, Inc.

Murray, E.J. (1961). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs : Prentice-Hill

McClelland, D.C. (1985). **Human Motivation**. Scott : Foresman.

Ogomaka, U. J. (1986). "The Factors Which Motivate California Credentialed Teacher to **International**, 46 (12), 3563-A. Teach in Los Angeles Archdiocese High Schools", **Dissertation Abstracts**

Strauss, G. & Sayless, C.R. (1960). **Personnel the Human Problems of Management**. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall.

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.

Schmerhohn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (2000). **Managing Organizational Behavior**. New York : John Wiley and Sons.

Tiffin, J. and McCormick, E.J. (1968). **Industrial Psychology**. London : Geoge Allan.

Vicstom, R. A. (1971, October). "An Investigation into Job Satisfaction Among Teacher," **Dissertation Abstracts International**. 32(4) : 1249A.

Vroom. (1970). **Management and Motivation**. Baltimore : Penguin.

Wright, B. E. (2001). **Work Motivation : A Study of the Motivational Context in**

Public sector Organizations. Thesis (Ph.D.). New York : The University of New York

At I Bany : Astract available title : DAO Accessed August 2.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศักดิ์ ชาร์มย์

ด้วย นางสาวสิริปัญญา ศรีนอก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ว ๕๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอัครัง นนทตา

ด้วย นางสาวสิริปัญญา ศรีนอก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสายสุณี สีหพงษ์

ด้วย นางสาวปิณฑุญ์ ทรนอก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๕๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอมูลความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

ด้วย นางสาวสิริปัญญา ศรีนอก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสิริปัญญา ศรีนอก ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ 04084/๗๕

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
ถนนสืบสหการ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110

๘ มกราคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนสังข์

ด้วย นางสิริปัญญา ศรีนอก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3"
ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการ
ศึกษาวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงแจ้งให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์
ตอบแบบสอบถามแก่นักศึกษาผู้ทำการวิจัยตามที่เห็นสมควร ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสิริปัญญา ศรีนอก)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

งานบริหารทั่วไป

กลุ่มอำนวยการ

โทร. 044-633690 , 044-633691 ต่อ 111

โทรสาร 044-631548

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่ง
ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับ
ถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นหรือ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น
การตอบแบบสอบถามนี้จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณา
ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด อันจะก่อให้เกิด
ประโยชน์ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสิริปัญญา ศรีนอก

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () น้อยกว่า 10 ปี
() ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตำแหน่งวิทยฐานะ

- () ต่ำกว่าครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการ
() สูงกว่าครูชำนาญการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยาย

โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเลือกกาเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน โดยประเมินจากระดับคะแนนตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้ ทำงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง					
2	มีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่					
3	มีอำนาจหน้าที่ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4	บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับสภาพและ ปริมาณงาน					
5	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ท้าทายความสามารถ					
6	งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะ ความชำนาญ					
7	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถมากกว่างานเก่าที่เคยทำเป็นประจำ					
8	ท่านรู้สึกยินดีหากผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติเพิ่มเติม					
9	ท่านยินดีที่จะรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ว่าผล จะออกมาในทางบวกหรือลบ					
10	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ปฏิบัติ					
11	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12	ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ รับผิดชอบได้					
13	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ					
14	งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีผลดีต่อ หน่วยงาน					

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	กำหนดผลสัมฤทธิ์ (ต่อ)					
15	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านรับผิดชอบ					
16	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในคำบรรยายตามลักษณะงาน					
17	ท่านรับอาสาทำงานยาก ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพราะเชื่อว่า จะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้					
18	มีการรายงานความก้าวหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาทวงถาม					
19	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
20	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ					
21	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ					
22	ได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้ว จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
23	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
24	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาเสมอ					
25	ได้รับการยกย่องและคำชมจากผู้บริหารอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น					
26	เพื่อนร่วมงานมักชมเชยและให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ					
27	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาแนะนำจากท่านเสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
28	ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีถึงดีมากอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
29	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
30	เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจต่อข้าพเจ้า					
31	เมื่อประเมินความสามารถในส่วนรวมของท่านแล้วมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
32	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
33	ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและความรู้จากท่าน					
34	มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ					
35	มีโอกาสดำเนินการอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
36	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
37	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาคุณงามอย่างสม่ำเสมอ					
38	โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
39	มีความภูมิใจกับความเป็นครูอาชีพมากกว่าอาชีพครู					
40	ท่านมีความมั่นใจว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน"					
41	งานสอนช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่ดีในอนาคต					
42	ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่จะทำให้ตำแหน่งงานสูงขึ้น					
43	ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ					

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
44	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด					
45	ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของทีมงาน ทั้งที่จริงแล้วส่วนใหญ่เป็นเพราะความสามารถของท่าน					
46	ท่านมั่นใจว่า การทำงานที่มีการวางแผน การลงมือทำ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข จะทำให้งานมีคุณภาพ					
47	ท่านมีความสุขในความรู้ ความสามารถและคุณธรรม ประจำใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความโปร่งใสและด้วยหลักธรรมาภิบาล					
48	ผลการปฏิบัติงานของท่านผ่านเกณฑ์การประเมินทุกครั้งและด้วยผลงานที่ส่วนใหญ่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
49	ท่านมั่นใจว่าการใช้เกณฑ์การประเมินทุกครั้งมีความถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
50	ท่านภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุ่วงได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในแต่ละด้าน

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

.....

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Burapha Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Means	
	t	Sig (2-tailed)
ข้อที่ 1	4.832	.000
ข้อที่ 2	7.804	.000
ข้อที่ 3	6.220	.000
ข้อที่ 4	6.528	.000
ข้อที่ 5	6.827	.000
ข้อที่ 6	8.156	.000
ข้อที่ 7	9.294	.000
ข้อที่ 8	4.628	.000
ข้อที่ 9	6.898	.000
ข้อที่ 10	1.974	.050
ข้อที่ 11	6.836	.000
ข้อที่ 12	6.560	.000
ข้อที่ 13	8.004	.000
ข้อที่ 14	4.700	.000
ข้อที่ 15	2.205	.029
ข้อที่ 16	4.207	.000
ข้อที่ 17	3.789	.000
ข้อที่ 18	8.278	.000
ข้อที่ 19	9.591	.000
ข้อที่ 20	7.147	.000
ข้อที่ 21	4.421	.000
ข้อที่ 22	1.976	.050
ข้อที่ 23	5.853	.000
ข้อที่ 24	3.039	.003
ข้อที่ 25	5.545	.000

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	t-test for Equality of Means	
	t	Sig (2-tailed)
ข้อที่ 26	5.417	.000
ข้อที่ 27	6.833	.000
ข้อที่ 28	8.075	.000
ข้อที่ 29	2.613	.010
ข้อที่ 30	4.720	.000
ข้อที่ 31	6.608	.000
ข้อที่ 32	6.915	.000
ข้อที่ 33	10.356	.000
ข้อที่ 34	10.096	.000
ข้อที่ 35	9.436	.000
ข้อที่ 36	9.156	.000
ข้อที่ 37	8.488	.000
ข้อที่ 38	11.938	.000
ข้อที่ 39	9.925	.000
ข้อที่ 40	9.174	.000
ข้อที่ 41	8.230	.000
ข้อที่ 42	8.965	.000
ข้อที่ 43	10.255	.000
ข้อที่ 44	3.314	.001
ข้อที่ 45	5.595	.000
ข้อที่ 46	7.506	.000
ข้อที่ 47	6.880	.000
ข้อที่ 48	8.051	.000
ข้อที่ 49	8.121	.000
ข้อที่ 50	7.604	.000

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPH

A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.00

N of Cases = 50

Alpha = .9462

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสิริปัญญา ศรีนอก
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2510
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 9 หมู่ 9 ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 130 หมู่ 7 ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. 08-6264-4246 E-Mail : siripansorn@hotmail.com
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านฝ้าย ตำบลเมืองฝ้าย อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2523 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสระแก้ว ตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2530 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2532 ศิลปการพิมพ์ (อ.ศศ.) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2534 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกศิลปศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2542 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2557 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์