



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เขต 26

สากล ขาวงาม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของวารสารศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มกราคม 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



สากล ชาวสน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ธันวาคม 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)


แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26




สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ธันวาคม 2558
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์
ของนายสากล ชาวสน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร.)

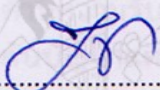

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ดร.สัมพันธ์ แก้วสมบัติ)



..... กรรมการ
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์)


..... กรรมการ
(ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง)


..... กรรมการ
(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

วันที่ 8 เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

5620750532035 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/การปฏิบัติงานของครู/ครูผู้สอน

สากล ชาวสน : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (THE MOTIVES MOTIVATING TEACHERS' PERFORMANCES AT SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 26), คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ป.ร.ด., เอนก ศิลปนิลมาลย์, ค.ด., 118 หน้า., ปี พ.ศ. 2558

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 35 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในปีการศึกษา 2558 คำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความแตกต่างด้วยค่า ที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศชายและหญิงของครูผู้สอนในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2) จำแนกตามวิทยฐานะครู พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5620750532035 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS : MOTIVES/ TEACHERS' TEACHING PERFORMANCE

SAKON CHAOSON : THE MOTIVES MOTIVATING TEACHERS' TEACHING PERFORMANCES AT SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 26. ADVISORY COMMITTEE: PHRAKHRUWJITPANYAPORN, Ph.D.; ANEK SILPANIMALAYA, Ph.D.; 118 PP, 2015.

This research served the purposes to study teachers' motive level for teaching performance at schools under Office of Secondary Education Service Area 26, and to compare their motive level for teaching performance to classified variables of their genders, qualifications, and teaching experiences. The sampling group based on Taro Yamane's table comprised 400 teaching-tasked teachers in thirty-five schools under the aforesaid office in the academic year 2015. The research instrument was five-rating scale questionnaire with IOC between 0.67 and 1.00, and with reliability at 0.85. Data were analyzed by mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA).

Outcomes of research findings:

1) Teachers' motive level for teaching performance at schools under Office of Secondary Education Service Area 26 has been rated at 4th scale in the overall aspect.

2) Comparative results of analyzing their motive level for teaching performance at schools under the said office as classified by variables of their genders, qualifications, and teaching experiences have been summed up as follows:

2.1) With regard to variables of genders, male and female teacher's motive level has shown no clear differences in the overall aspect. In a sharp contrast to a single one, their motive level in aspects of onus, working environments, entity policies, and chains of command has drawn significant differences, with the statistical significance level at 0.05, whereas other aspects have proven otherwise.

2.2) With reference to variables of qualifications, their motive level in aspects of self-esteem, onus, position progressions, relationship with colleagues, working environments, entity policies, and chains of command has shown distinction differences, with the statistical significance level at 0.05, while other aspects have remained the contrary.

2.3) In respect of variables of working experiences, their motive level in aspects of self-esteem, onus, relationship with colleagues, working environments, entity policies, and chains of command has borne significant differences, with the statistical significance level at 0.05, but other aspects have provided the opposite results.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.จ่านง กมลศิลป์, รศ.ดร.สุเทพ เมยโรสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ และนางบุญทัน วัฒนศักดิ์สุรกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาพัฒนา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีขอกราบขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่ให้อกำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สากล ชาวสน



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| ประกาศคุณูปการ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฌ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| 1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย..... | 4 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| 2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 7 |
| 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน..... | 37 |
| 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26..... | 45 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 50 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 53 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 54 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 54 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 56 |
| 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 57 |
| 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 57 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 61 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 61 |
| 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 61 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 62 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 80 |
| 5.1 สรุปผล..... | 80 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 83 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 85 |
| บรรณานุกรม | 87 |
| ภาคผนวก..... | 94 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... | 95 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์..... | 97 |
| ภาคผนวก ค ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ..... | 102 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถาม..... | 107 |
| ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์..... | 115 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 117 |

สารบัญญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 2.1 | ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y..... | 19 |
| 2.2 | โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26..... | 49 |
| 3.1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แยกตามสถานศึกษา..... | 55 |
| 4.1 | สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 62 |
| 4.2 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวม..... | 63 |
| 4.3 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... | 63 |
| 4.4 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความมั่นคงในการทำงาน..... | 64 |
| 4.5 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการยอมรับนับถือ..... | 65 |
| 4.6 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความรับผิดชอบ..... | 65 |
| 4.7 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่..... | 66 |
| 4.8 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... | 67 |
| 4.9 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล..... | 68 |
| 4.10 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 68 |
| 4.11 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านนโยบายของหน่วยงาน..... | 69 |
| 4.12 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านนโยบายของหน่วยงาน..... | 70 |
| 4.13 | เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ..... | 71 |
| 4.14 | เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามวิทยฐานะครู..... | 72 |
| 4.15 | เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามวิทยฐานะครู เป็นรายคู่..... | 73 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 4.16 | เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... | 74 |
| 4.17 | เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่..... | 75 |



สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|------|
| 2.1 | แผนภาพแรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ..... | 11 |
| 2.2 | ลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว์..... | 17 |
| 2.3 | ทฤษฎี 2 ปัจจัย..... | 22 |
| 2.4 | การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ..... | 39 |
| 2.5 | ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่าง ความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น..... | 40 |
| 2.6 | กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 53 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยนั้นตกอยู่ในสภาวะวิกฤติในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ระบบราชการนั้นต้องถือว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งที่จะช่วยแก้ไขสภาวะวิกฤติเหล่านั้นได้ ภาครัฐซึ่งมีมาตรการเพื่อให้ฟื้นตัวจากสภาวะดังกล่าว เช่น ออกมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ มาตรการปรับภาค ราชการในสภาวะทางเศรษฐกิจ มาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายภาครัฐ ลดจำนวนคนในภาครัฐ เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดกลุ่มภารกิจของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น (คณะกรรมการ ปฏิรูปราชการ, 2542, หน้า 34 - 3) นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ทุกส่วนราชการปรับเปลี่ยน ระบบบริหารไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเน้นขนาดองค์กรให้เล็กลงแต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง ใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นคนซื่อสัตย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยึดผลงานเป็นหลักตลอดจนมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และประชาชนสามารถพึ่งพาได้ด้วยหลักของการ ยึดในประโยชน์ส่วนรวม (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542, หน้า 8 - 10)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 23) ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วยหมวดต่างๆ 9 หมวด อันมีผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหมวด บททั่วไป หมวดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา หมวดระบบทางการศึกษา หมวดการจัดการศึกษา หมวดการบริหาร และการจัดการศึกษา หมวดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวดครูอาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา หมวดทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และหมวดเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน จะปรับเปลี่ยนให้ครูมี บทบาทใหม่หลายประการ เช่น เปลี่ยนความคิดจากครูผู้สอน (Teacher-Teaching) มาเป็นผู้ให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ (Learner-Learning) ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบระบบการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ทั้งมาตรฐานสากลและเรื่องเกี่ยวกับความเป็นไทย ในส่วนวิธีการทำงานของครูจะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นี้มุ่งที่จะเน้นวิธีการทำงานให้ปรับเปลี่ยน 4 ประการคือ ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะนำตนเองไปสู่การทำงานที่ได้มาตรฐาน การส่งเสริมคนเก่งคนดี เป็นระบบใหม่ของการบริหารจัดการด้านบุคคล จำเป็นต้องแสวงหาคนดีที่มี ประสิทธิภาพในการทำงาน และพิทักษ์ปกป้องส่งเสริมให้คนเก่งคนดีอยู่ในระบบงานอย่างมีความสุข การจัด เครื่องมือเครื่องใช้ให้เกิดความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและสนองความแตกต่างของ ผู้เรียนรวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ จะเห็นได้ว่าในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ ฉบับนี้มุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาต้องเพิ่มความกระตือรือร้นมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อย่าง สม่าเสมอและในส่วนที่ครูอาจมีความวิตกกังวลก็คือต้องปรับเปลี่ยนเพื่อเตรียมรับการประเมินจาก หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันมีผลมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งในระดับ สถานศึกษาและในส่วนของตัวเอง

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นตัว จักรสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนการสอน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาบุคลากรไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้

ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเวลานาน ๆ โดยวิธีจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว บุคลากรจะมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร เพราะองค์ประกอบที่จะเข้าไปแทรกอยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการ แม้ว่าจะมีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร คนก็ยังคงต้องเป็นผู้กำกับควบคุมดูแลเพื่อให้ผลของงานสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานของคนจะสัมฤทธิ์ผลได้บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรรหา กลวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงาน โดยนำความรู้ความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะต้องกระตุ้นให้คนทำอย่างมีจุดหมายตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 69)

องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์การและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาแต่ละองค์การสามารถใช้รอบและประเด็นปัจจัยของปัญหาที่มีอยู่ให้แตกต่างกันได้หลายแนวทาง แนวทางการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลาย แนวทางนี้จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเนื่องจากว่า เรื่องของแรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์การควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่าแรงจูงใจของบุคลากรส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้นการได้มีโอกาสสำรวจวินิจฉัยประเด็นของปัญหา ไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์การได้ชัดเจนมากขึ้น และจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์การในเรื่องต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้การศึกษานี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ รวมทั้งผู้ศึกษายังเห็นว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 69)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้กับบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีการศึกษาด้านการสอนนักเรียน สิ่งทีโรงเรียนทุกโรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องการคือการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). 2542, หน้า 5) สถานศึกษาได้ตระหนักถึงภารกิจดังกล่าว จึงพยายามที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของท้องถิ่นและสังคมโดยรวม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (2 กุมภาพันธ์ 2558 เข้าถึงได้จาก <http://www.ses26.go.th>) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษามัธยมต้นและปลาย ซึ่งอาศัยอำนาจในมาตรา 5 และ 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตั้งอยู่ถนนเลียบเมือง มหาสารคาม-ร้อยเอ็ด ตำบลแว้งนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 35 โรงเรียน ครูผู้สอนในสังกัดปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,591 คน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเนื่องจากว่า จากการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้พบว่า ปัญหาที่ก่อให้เกิดอุปสรรคมีดังนี้ ด้านหลักสูตร พบว่าการใช้หลักสูตรในสถานศึกษา คือ การจัดระบบการเรียนรู้ ครูบางคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนมาเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเต็มรูปแบบ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังกังวลกับการประเมินผลติดตามหลักสูตรและแบบวัดประเมินผลที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำให้สำเร็จพร้อมที่จะนำไปใช้อย่างเหมาะสมทันตามเวลาที่กำหนดด้านปริมาณการสอน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากประสบปัญหาขาดแคลนครูและไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงตามความรู้ความสามารถได้ ขาดครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง และครูต้องรับงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอน ด้านเศรษฐกิจ พบว่าครูต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจหนี้สินของครูส่วนใหญ่ครูเป็นหนี้สินอยู่กับสถาบันการเงินหลายแห่ง และครูร้อยละ 78 เป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพราะครูส่วนใหญ่มีอาชีพที่มีรายได้เป็นเงินเดือนเพียงอย่างเดียวและยังเป็นค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าหน่วยงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบระดับเดียวกัน ด้านสถานภาพของครู พบว่าครูผู้สอนตระหนักดีว่าภายใต้เงื่อนไขของสังคมการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงมีการแข่งขันสูง คนที่ไม่พัฒนาตนเอง ไม่ปรับปรุงงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอาจถูกคัดออก ความก้าวหน้าในอาชีพตัดสินโดยผลงานเพื่อปรับระดับจากครูปฏิบัติการ เป็นครูชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของตนต่อไป ซึ่งเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งของความเครียดในการดำรงอาชีพครู เกิดความไม่มั่นใจในสถานภาพของตนเมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการได้ก่อนกำหนด จึงทำให้ครูในเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมากและเปอร์เซ็นต์สูงขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26, 2558, หน้า 10 - 12)

จากเหตุผลข้างต้นและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูบางคนทำงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพและความสามารถของตนเอง มีความเชื่อขาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งส่วนหนึ่งน่าจะมาจากการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี

การจูงใจสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) เพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงาน และนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการศึกษาของหน่วยงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีวิทยฐานะครูต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.3 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยพื้นฐาน สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง จากทฤษฎีดังกล่าวนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

เนื้อหาตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 35 โรงเรียน จำนวนครู 1,591 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 35 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในปีการศึกษา 2558 ตามสูตรของทาโร ยามาเนะ (Yamane, 1973 ; อังโน ชิรุโตะ เอกะกุล, 2543) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1) เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1) ชาย

1.1.2) หญิง

1.2) วิทยฐานะครู แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.2.1) วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

1.2.2) วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

1.2.3) ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

1.3) ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.3.1) 1 – 10 ปี

1.3.2) 11 – 20 ปี

1.3.3) 21 ปีขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน ที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางด้านสังคมตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา อธิบายรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามกำหนดและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจภาคภูมิใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง นความรู้สึกที่บุคคลต้องการความก้าวหน้าในชีวิตต้องการความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความต้องการในเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับคำชื่นชม ยกย่องชมเชยหรือการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความสนใจ ความตั้งใจมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ สำนึกในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี และทันตามกำหนดเวลา

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนขั้นตำแหน่ง การย้ายหรือเปลี่ยนงานที่สูงขึ้น และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน

6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างพอใจในองการถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ จัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมพันธ์จะทำงานได้ผลงานดียิ่งขึ้น ทำงานเข้มแข็ง และมีความพึงพอใจกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ของตน

7) ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล หมายถึง สิ่งที่รับตอบแทนทั้งในรูปเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงเงินรางวัล โบนัส และเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับจากองค์การเพื่อดำรงชีพ

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ที่ตั้งของสำนักงาน สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

9) ด้านนโยบายของหน่วยงาน หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการตามกรอบบทบาทหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และกระจายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ

10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ความเป็นกันเอง การรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้า

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่ทำหน้าที่บริการและควบคุมดูแลให้ความสะดวกในการศึกษา ประกอบด้วย 13 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 35 โรงเรียน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ข้อมูลเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขอบข่ายในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.1.3 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ
 - 2.1.4 การสร้างแรงจูงใจ
 - 2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
 - 2.1.6 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1.9 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.2.2 ทฤษฎีความเชื่อในความสามารถของตน
 - 2.2.3 การวัดการรับรู้ความสามารถของตน
 - 2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นการศึกษาเบื้องหลังของพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจ หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนที่ควรศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

หน่วยงานหรือองค์กรจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งไม่มีใครให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างเดียวประการ ดังนี้

ปรเมศวร โพธิ์คล้าย. (2541, หน้า 86) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในร่างกาย ซึ่งเป็นแรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541, หน้า 106) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเองและการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

กัญญา สนิธิสุวรรณ. (2542, หน้า 9) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันภายในตัวบุคคล อันเกิดจากแรงปรารถนา และความต้องการที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

นรินทร์ สมสมัย. (2542, หน้า 18) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสนองความต้องการหรือแรงกระตุ้นเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542, หน้า 72) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นชี้แนะและควบคุมความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงาน

พนัส หันนาคินทร. (2542, หน้า 38) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ มาตรการต่าง ๆ นี้อาจกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในสวนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544, หน้า 153) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

มัลลิกา ต้นสอน. (2547, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก 3) มีความพยายามในการแสดงออก

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547, หน้า 2) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน ทิศทาง ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการอ้างไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการอ้างไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548, หน้า 216 - 217) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเอง หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

แอปเปิลไวท์. (Apple White. 1965 อ้างถึงใน ธราวรณ พลหาญ. 2543, หน้า 31) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมไปถึงแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เขากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก. (Tiffin and McCormick. 1974 อ้างถึงใน ธราวรณ พลหาญ. 2543, หน้า 33) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนอง

เดวิส. (Davis. 1981, หน้า 83 อ้างถึงใน ถนอมรัฐ ชลเลิศ. 2549, หน้า 18) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติต่องาน และผลประโยชน์ที่ได้รับ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ พอจะแบ่งได้ 2 ประเภท (ถนอมรัฐ ชลเลิศ. 2549, หน้า 18)

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางที่เรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึกมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุล

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้แรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พยายามอดทนเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความหวังไวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตามหลีกเลี่ยงการโต้แย้งชอบหาสังคมพึ่งพาอาศัยได้และรู้จักพึ่งพาผู้อื่น เป็นต้น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าวบางคนก็ขี้มียิ้ม

แจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรืออุทวิพากษ
วิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็น 2 ประเภท

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลเองที่มองเห็น
คุณค่าของการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายใน ที่มี
คุณคามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่นอยากดังหรือความ
ทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลการเรียนการสอนสูงสุด เพราะจะ
ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดีเป็นแรงจูงใจที่ วรรคานิ่งถึงมากที่สุดถึงแม้
จะทำโดยยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอก
ตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจ
ภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้
จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนนเกรดหรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล
หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

2.1.3 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการเกิดของแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (จูดิมา เอี่ยมเสถียร. 2549, หน้า 20) คือ

1) ขั้นความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำ
ในสวนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์
เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกขของจิตใจ เช่น ความรักหรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็ก
น้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2) ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความ
ต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้อาจมีความกระวนกระวายไม่มีความสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวน
กระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ
ระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอ
แห้งกระหายน้ำเกิดความกระวนกระวายไม่มีความสุข

3) ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะ
ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน
เช่น คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมหาน้ำดื่มที่ต่างกัน

4) ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลัง
การเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

2.1.4 การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะ
ต้องสร้างสรรค์ และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์การ
เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำ
ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการในการสร้างแรง
จูงใจ ดังนี้ (อรรวรรณ ตั้งจิตกรพิทักษ์. 2549, หน้า 28)

- 1) กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากกรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ
- 2) กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว
- 3) ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ
- 4) ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษ มาใช้การจูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการตำหนิที่เป็นนามธรรม
- 5) การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงขอบกพร่องที่ควรแก้ไข
- 6) การให้ตั้งระดับการมุ่งหวัง
- 7) ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไป
- 8) พยายามสนองตอบความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัยได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากกรู้อยากเห็น พรอมที่จะพัฒนาตนเอง
- 9) การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมาย ในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตั้งตัวพรอมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต
- 10) ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้นอกจากตัวเราเอง

2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จเพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบ ความสำเร็จหรือพอใจในองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังที่มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

- 1) เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ทัศนะตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภาพที่ 2.1 (ถนอมรัฐ ชล่อเลิศ. 2549, หน้า 22)



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ที่มา ถนอมรัฐ ชล่อเลิศ. 2549, หน้า 22

จากแผนภาพแนวความคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะต้องพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั้น คือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2549, หน้า 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นสวนผลตอบแทนภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดทำให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ นั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใดนั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้เพิ่มขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็จะมีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความรวมมือรวมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำงานนั้นก็จะสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน งานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

2.1.6 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

เสนาะ ตีเยาว. (2545, หน้า 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ 3 วิธี คือ

1) วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเขาช่วย เพื่อวัดหาที่ของคนที่แสดงกิริยาความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

2) วัดจากบุคคลลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคนและจากผลงานของเขา

3) วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นมาตรฐานมีหลายอย่าง เช่น

1) Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ฮอปพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ใหญ่ที่สุด

2) Brayfield - Roth Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของเบรย์ฟิลด์สร้างขึ้นเมื่อปี 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงานโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3) Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะสร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1969 โดยอาศัยสมมุติฐานว่าแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกันองค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ งาน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งการนิเทศเพื่อนร่วมงาน

4) Job Percept Scales (JPS) เครื่องมือนี้ฮิวสแมนและโรบินสัน ได้พัฒนามากจาก JDI ของสมิท, เคนดอลและฮิลลิน เมื่อปี 1980 และในปี ค.ศ. 1987 แสทฟิลด และฮิวสแมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2 - 5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

5) Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคลแลนด์ ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่า แบบทดสอบที่มาจากภาพแพพเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุดแต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น ภาพหนึ่งมีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ผู้ทดลองจะแสดงภาพใหญ่ผู้ถูกทดลองดูและให้ตอบคำถาม 4 ข้อ ต่อไปนี้

5.1) ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบางอย่าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ

5.2) ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้านั้น

5.3) บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไรหรือต้องการอะไร

5.4) ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น การตอบคำถาม 4 ข้อของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่า คำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมากแม็คเคลแลนด์ได้สรุปว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน

2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50 - 50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

3) พยายามที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมายปลายทาง

4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

6) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอาจสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายามแม็คเคลแลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแม็คเคลแลนด์ เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานและบอกให้ลูกทราบว่า ตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้และส่งเสริมให้เป็นอิสระ วิธีการที่ใช้ในการอบรมค่อนข้างจะเข้มงวดให้รางวัลเวลา

ลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่นและ แสดงให้ลูกเห็นว่าเขมงวดก็เพราะความรักลูกอยากให้ลูกมีความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธีทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวกความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้

2.1.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก. (Herzberg. 1959, หน้า 115 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี. 2550, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่าแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง มีอยู่ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอยู่ 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพนโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน ความปลอดภัยส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา

ฮิลการ์ด. (Hilgard. 1997, หน้า 11 อ้างถึงใน สมพร พรหมจรรย์. 2540, หน้า 13) ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ ความต้องการความรักและความรู้สึกตัวตนมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่จะเขาใจตนเองอย่างถ่องแท้

แฮทฟิลด์ และฮูสแมน. (Hatfield and Huseman. 1987, หน้า 7 อ้างถึงใน ธนอมรัฐ ชลเลิศ. 2549, หน้า 26) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นหน้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กมลรัตน์ หลาสวงษ์. (2541, หน้า 27) ได้แบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านแรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย อาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับการคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่รวมกัน หลังการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย

ศิริพร จันทศรี. (2541, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1) ด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกเห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัยจึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลรู้สึกเกิดความมั่นคง

2) ด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการอยู่รวมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง

3) ดานชื่อเสียง แรงจูงใจในดานชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเปนสิ่งที่ไมสามารถสัมผัสได ความตองการดานชื่อเสียงเปนการกำหนดชีวิตจำกัดของบุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับใด

4) ดานอำนาจ อำนาจเปนศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกไดเปน 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจสวนตัว

5) ดานความสามารถ หมายถึงการควบคุมองคประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกดานความสามารถนี้เกี่ยวของอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ดานความคาดหวังบุคคล จะมีความสามารถหรือไมนั้นขึ้นอยูกับความสำเร้ง

6) ดานความสำเร้ง เปนแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความตองการดานอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจดานความสำเร้งคือ จะสนใจในความสำเร้งสวนตัวสูงกวารางวัลแห่งความสำเร้ง

7) ดานการเงิน เปนแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความตองการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เปนตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อไดไมใชตัวเองโดยตรง แตเปนคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไมได้มีความสำคัญแตเปนตัวแทนของความตองการใด ๆ ที่บุคคลตองการใหเปนตัวแทน

จากที่กล่าวมาข้างตนสรุปไดวา แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางดานสังคมตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม 10 ดาน ได้แก่ ดานความสำเร็จในการทำงาน ดานความมั่นคงในการทำงาน ดานการยอมรับนับถือ ดานความรับผิดชอบ ดานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดานเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ดานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดานนโยบายของหน่วยงาน และดานการปกครองบังคับบัญชา

2.1.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเปนเรื่องที่นาสนใจมากของบรรดาผู้ที่เกี่ยวของกับการบริหารทั้งภาคราชการและธุรกิจเอกชน หรือแมแตในระดับบุคคลเองก็ได้รับความสนใจเหมือนกัน ในกรณีที่บุคคลตองการที่จะพัฒนาตนเองทั้งนี้ ก็เพราะวาทุกฝายก็รูซึ่งวาตัวบุคคลเปนเหตุสำคัญในอันที่จะทำให้การทำงานของเขาและหน่วยงานได้ผลดีหรือไม่ดี และการที่บุคคลจะตั้งใจทำงานอย่างไรหรือไม่ก็ต้องขึ้นอยูกับแรงจูงใจของเขาเปนสำคัญทฤษฎีที่รู้จักกันอยางแพรหลายมี ดังนี้

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

กันยมาส ชูจิน. (2546, หน้า 15) ได้สรุปทฤษฎีการจูงใจของแอนเดอร์เฟอร์ไววา ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว เปนทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลวโดยตรง จากการวิจัยของแอนเดอร์เฟอร์ เห็นวาความตองการของมนุษย์นาจะแยกแยะเปน 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย E (Existence) คือ ความตองการอยุรอด R (Relatedness) คือ ความตองการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) คือ ความตองการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งมีรายละเอียดดังตอไปนี้

1) ความตองการอยุรอด (Existence Needs) จะเกี่ยวของกับความตองการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองคนั้น การตองการคาจาง

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการวาง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงานความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

Maslow. (1970 อ้างถึงใน ตูลา มหาวสุธานนท. 2550, หน้า 245 - 247) ได้ศึกษาและจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นชั้นต่าง ๆ 5 ชั้น เหมือนขั้นบันได ซึ่งความต้องการเหล่านี้ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นก่อนหลัง ไม่อาจกระโดดข้ามขั้นใดได้ จัดอยู่ในกลุ่มจูงใจแบบเนื้อหา ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) คือความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รถยนต์ เพอร์นิเจอร์ ทันสมัย ทีวี วิทยุ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ ฯลฯ ซึ่งสามารถหามาได้โดยการใช้ “เงิน” มนุษย์จึงต้องการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เพียงพอเสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป

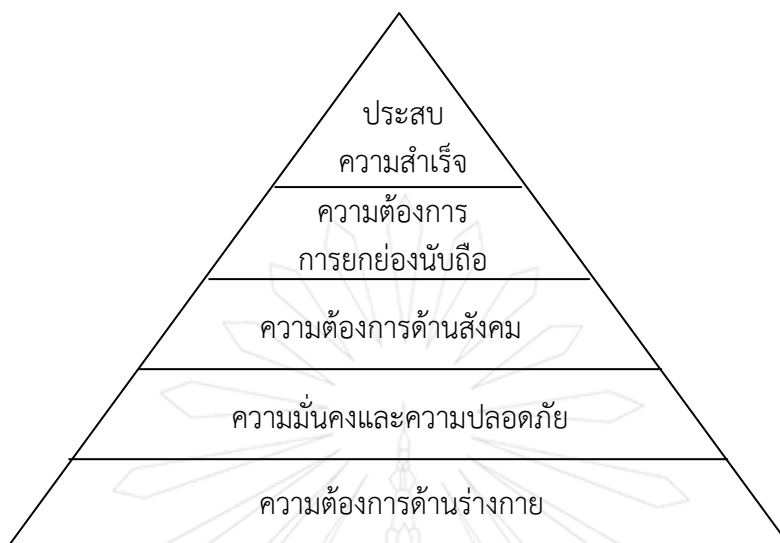
2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and safety needs) คือความต้องการที่จะตอบสนองความรู้สึกมั่นคงหรือความมีเสถียรภาพในสิ่งที่ตนเองได้รับหรือหามาได้จากการตอบสนองทางด้านร่างกาย เช่น เมื่อได้บ้านมาหลังหนึ่ง ถือเป็นการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายแล้วจะเกิดความรู้สึกว่าทำอะไรที่จะต้องให้รู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในบ้านหลังนี้ ควรซื้อเครื่องมือป้องกันภัยต่าง ๆ อยากร

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่มนุษย์รู้สึกพร้อมในทุก ๆ ด้านแล้ว มีสถานภาพทางการเงินที่ดี มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการที่จะเข้าสังคมเพื่อให้เป็นที่รู้จัก หรือเป็นที่รักของสังคม อาจแสดงออกโดยการไปงานบวชงานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ ทั้งของผู้ใดบังคับบัญชา เพื่อให้สังคมยอมรับตนเขากลุ่ม

4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการในลำดับที่สาม เมื่อมนุษย์เข้าสังคมและได้รับการยอมรับจากผู้ใดบังคับบัญชา ได้รับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ยอมรับสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จนนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศบุคคลที่ก้าวมาถึงจุด ๆ นี้ได้ส่วนใหญ่จะพร้อมในทุก ๆ ด้านทั้งการเงิน ทักษะเงินทอง การได้รับการยอมรับจากสังคม บุคคลเหล่านี้จึงมักหันมาหาชื่อเสียง หรือบางครั้งเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลโดยอาจแสดงออกในรูปของการกุศลเพื่อช่วยเหลือสังคม

5) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการลึก ๆ ในจิตใจของทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองหวังและตั้งเป้าหมายเอาไว้ เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นสุดท้าย

ตุลา มหาพสุธานนท. (2550, หน้า 245 - 247) ไตสรูปทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ มาสโลว ไวดังนี้



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว
ที่มา : ตุลา มหาพสุธานนท. 2550.

ในบรรดาความต้องการเหล่านี้มีสิ่งที่น่าสังเกตอยู่ 4 ประการ คือ ในประการแรกเมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นหรือกว้างขวางขึ้น กล่าวคือ ความต้องการจะเพิ่มขึ้นทั้งแนวดิ่งและแนวนอน เช่น เมื่อได้รับการตอบสนองทางกายในชั้นแรก เช่น เมื่อได้งานทำก็หมายถึงความสามารถจะเลี้ยงตัวเองได้ มีกินมีใช้ความต้องการชั้นสูงก็จะตามมา คือ ความต้องการความรัก ความยอมรับในขณะเดียวกันก็ต้องการที่จะให้มีผู้ยอมรับกว้างขวางขึ้น ไม่เพียงแต่เฉพาะในหน่วยงานของตนเท่านั้น แต่จะขยายกว้างไปยังหน่วยงานอื่นอีกด้วย ในประการที่สองการกระทำบางอย่างอาจจะสนองความต้องการได้หลายระดับ เช่น เมื่อเขาทำงานแล้วต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือได้ อยู่ในสถานะที่มั่นคงในดานการงาน การเงิน มีศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น และเป็นการสนองความต้องการส่วนหนึ่งของความต้องการสูง

โดยเหตุนี้การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถจึงเป็นการสนองความต้องการได้หลายระดับถึงแม้ไม่มากนักตามสายตาของผู้บริหารระดับสูง แต่ตัวเขาเองจะภูมิใจและหากผู้บริหารยอมรับหรือแสดงให้เห็นว่าได้รับทราบในความสำเร็จของเขาก็จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความมานะยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อตนเองและการทำงานในสวนรวมด้วย

ในประการที่สาม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าไรคนก็ยิ่งมีความปรารถนาที่ได้รับการตอบสนองนั้นสูงขึ้นอีก และบางที่อาจจะลืมความต้องการเบื้องต้นที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วหรือผู้ที่พูดกันว่า มนุษย์มองไปข้างหน้า โดยเหตุนี้บางที่ทำให้คนที่สร้างตัวขึ้นสู่ระดับสูงได้แล้วลืมไปว่า ในขณะที่ตนยังอยู่ในระดับต่ำนั้นมีความต้องการอย่างไร เช่น เมื่อเสมียนพนักงานใช้ความสามารถเลื่อนฐานะทางการงานสูงขึ้น ซึ่งก็อาจจะต้องใช้เวลานานจึงลืมความลำบากในการครองชีพและงานหนักที่เคยทำมาในขณะที่เดียวกันก็มองไปข้างหน้าเพื่อพยายามที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปอีก

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (McGergors X Theory T)

McGregor. (1960, หน้า 33 - 57 อ้างถึงใน ปยะ ฉันทวัฒนานุกุล. 2548, หน้า 24 - 24) การจูงใจที่มีชื่อเสียงมาก แนวคิดของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่ตั้งใจทำงานกับไม่ตั้งใจทำงาน

ความเชื่อตามทฤษฎี X มีว่า

- 1) มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- 2) เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุม แนะนำ ชูจะลงโทษ
- 3) ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนวทางในการทำงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการ

ความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

นั่นคือทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบ ผลคือ ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้ามักผิดก็จะมีมาตรการโหดกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก ทฤษฎีนี้จึงเหมาะใช้ในกรณีที่ขาดคนงานและมีมาตรฐานการครองชีพต่ำ แมคเกรเกอร์ (McGregor) กล่าวไว้ว่า ถ้าคนใดตามที่ต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล

ความเชื่อตามทฤษฎี Y มีว่า

- 1) โดยธรรมชาติมนุษย์มีได้เกียจคร้านหรือไม่ชอบทำงานเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุมของฝ่ายบริหาร
- 2) มนุษย์มีความตั้งใจจะทำงานในที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม
- 3) มนุษย์โดยทั่วไปมิใช่จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหรือขาดความกระตือรือร้น
- 4) มนุษย์โดยทั่วไปมีความฉลาดและมีความคิดริเริ่ม พร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การได้ดีหากให้โอกาส

นั่นคือ ตามทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความคิดริเริ่ม ความขยัน ความรับผิดชอบใหม่มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคนเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องใดแค่นั้นเพียงไรวิธีการคือต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สมดังหวัง และองค์การก็จะได้ตามเป้าหมายโดยไม่ต้องควบคุมตนเอง หากอยากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมนั่นก็คือ คนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นสุข จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น หรือทำมากกว่าที่มอบหมาย หรือพยายามเสนอแนะปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานโดยหวังว่าในอนาคตเขาควรจะได้อำนาจในการงาน

แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขาต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎีจูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้มีความหมายว่าจะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง

ธรรมศักดิ์ ปนทอง. (2543, หน้า 24 - 25) ได้สรุปทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) แมคเกรเกอร์ได้เสนอข้อสมมติฐาน (Assumption) เกี่ยวกับมนุษย์ใน 2 ลักษณะ คือทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory Y) โดยสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X (The Tradition View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดจากข้อสมมติฐานที่ว่า

- 1) คนไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

- 2) คนไม่ทะเยอทะยานและไม่คิดริเริ่ม ชอบให้สั่งการ
- 3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 5) คนมักโง่และหลอกลาย

ทฤษฎี Y (The Integration of and Organization Goal) ทฤษฎีนี้เกิดจากข้อสมมติฐานที่ว่า

- 1) คนจะให้ความร่วมมือสนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
- 2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
- 3) คนมีความคิดริเริ่มในการทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

| ทฤษฎี X | ทฤษฎี Y |
|--|---|
| 1. โดยธรรมชาติแล้วคนไม่ชอบทำงานชอบเลี่ยงงาน | 1. คนชอบทำงานเป็นนิสัย ถ้างานนั้นเป็นงานที่พอใจและสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว |
| 2. คนส่วนมากมีความรับผิดชอบน้อยและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ | 2. คนที่มีความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ |
| 3. คนไม่มีความทะเยอทะยานต้องการควบคุมและสั่งการ | 3. คนจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร |
| 4. คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย สำหรับการแก้ปัญหาขององค์กร | 4. คนมีความคิดสร้างสรรค์สำหรับการแก้ปัญหาขององค์กร |
| 5. คนจะถูกจูงใจด้วยความมั่งการทาร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม (ความต้องการระดับต่ำ) | 5. คนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต (ความต้องการระดับสูง) |

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two - Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)** เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านได้แก่

1.1) **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกรับรู้ในความสำเร็จนั้นได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) **การได้รับการยอมรับ (Recognition)** คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3) **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)** คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4) **ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)** คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2) **ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1) **นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)** คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/ พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

ทั้งนี้ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) ดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริกเฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

สาคร สุขศรีวงศ. (2553 : 168) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ปัจจัยพื้นฐาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพ นโยบายของบริษัท ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้บุคลากรเป็นต้น องค์กรใดที่สามารถจัดหา ปัจจัยเหล่านี้ให้แก่สมาชิกในองค์กรได้จะสามารถกำจัดความไม่พอใจของสมาชิกให้หมดไป อย่างไรก็ตามการจำกัดความไม่พอใจด้วยการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเพียงสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกเฉย ๆ เท่านั้น กล่าวคือมีได้รู้สึกไม่พอใจ แต่ก็มีได้รู้สึกพอใจ นอกจากนี้ยังไม่ได้สร้างสภาวะที่จูงใจในการทำงานแต่อย่างใด การจูงใจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่ง คือ ปัจจัยจูงใจ

2) ปัจจัยจูงใจ หมายถึงปัจจัยที่จะสามารถจูงใจสมาชิกให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ งานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ประสงค์

สรุปได้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าถึงองค์ประกอบที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ Herzberg มีปัจจัยหลัก 2 ประการที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยทั้ง 2 ดังกล่าวเป็นปัจจัยที่นำจะมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นอย่างดี จึงได้เสนอแนวคิด โดยมีผู้ที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนใน ดานต่าง ๆ 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

ทิพมาศ แก้วชิม. (2542, หน้า 8) การที่บุคคล สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจรวมทั้งส่งผล ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

ธรรววรรณ พลหาญ. (2543, หน้า 8) การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

แมคเคลลแลนด และคณะ (McClelland, David อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนนท. 2551 หน้า 87) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จของบุคคลเนื่องจากเป็นความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะจากการทดสอบที่ เรียกว่า Thematic Apperception Test หรือ TAT ซึ่งบุคคลจะประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติต่อไปนี้

- 1) ชอบความท้าทายและยอมรับและความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการมีความรับผิดชอบในผลงาน
- 2) ตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มี
- 3) ต้องการขอมูลย้อนกลับ
- 4) มีทักษะในการวางแผนระยะยาว และความสามารถในการจัดระบบงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน คือ ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบ ในผลงาน งานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทันตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จ เป็นที่พอใจ ภาคภูมิใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ความมั่นคงในการทำงาน (Justice)

มีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. (2534, หน้า 48) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขภาพจะเกี่ยวข้องกับการป้องกันคนในหน่วยงานให้พ้นจากอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุตลอดจนผู้มีอิทธิพลในชุมชน สวนสุขภาพนั้นหมายรวมถึง การที่คนในหน่วยงานสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Castatter & Yong. (2000, หน้า 304 - 306) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องตัว ก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งการจัดสวัสดิการให้บุคคลเกิดความมั่นคงทำได้หลายวิธี คือ ความมั่นคงในสุขภาพความมั่นคงในชีวิต ความมั่นคงในทรัพย์สิน และครอบครัว ความมั่นคงในสถานภาพการทำงานความมั่นคงเมื่อพ้นจากงานและ ความมั่นคงทางด้านจิตใจ

สรุปได้ว่าความมั่นคงในการทำงาน (Justice) เป็นความรู้สึกที่บุคคลต้องการความก้าวหน้าในชีวิตต้องการความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความต้องการในเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้นซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ดานการยอมรับนับถือ (Recognition)

ทิพมาศ แก้วชิม. (2542, หน้า 8) การยอมรับนับถือ หมายถึงการที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

ธรรววรรณ พลหาญ. (2543, หน้า 8) ไคกลาวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1) สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) ว่าคนจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญ ให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2) การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชย หรือการให้ Feedback ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุดทีเดียว

บุศรา เตียรบรรจง. (2546, หน้า 4) การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน ความคิด เรื่องส่วนตัว จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง

มาสโลว. (Maslow อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เชนรัตน์. 2551, หน้า 83) การยอมรับนับถือเป็นเกิดจากจากยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การทำงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งในองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงาน หรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับคำชื่นชม ยกย่องชมเชยหรือการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

4. ดานความรับผิดชอบ (Responsibility)

दनัย เทียนพุด. (2541, หน้า 244) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ คือการรู้หน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะปฏิบัติให้สำเร็จการยอมรับ ผลแห่งการกระทำทั้งทางบวกและทางลบ

ธรรววรรณ พลหาญ. (2543, หน้า 9 - 10) ไคกลาวถึงความรับผิดชอบว่า บุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากจะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบ ของตนเองและจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงานและไคกลาวถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่องาน ความรับผิดชอบต่องานของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อการทำงานกับผู้ร่วมงานด้วย ความรับผิดชอบต่องาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่องาน ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ และความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน การตรงต่อเวลา การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ

ปฏิบัติงาน เช่น ความเสียสละ ความทุ่มเทกับงาน ความเป็นคนหนักแน่นไม่อ่อนไหวง่าย ความมานะอดทน ในการปฏิบัติงานและความกล้าที่จะรับผิดชอบและรับชอบในการปฏิบัติงาน

2) ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การชี้แจงนโยบาย ระเบียบ คำสั่งในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน การมอบหมายงาน และให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงาน การสอนงาน การนิเทศงานหมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการสั่งงานหรือบัญชางาน การจูงใจและกระตุ้นให้ทำงาน การควบคุมงาน การให้คำปรึกษา การไต่สวน การให้โทษ และการให้โทษ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับและทำความเข้าใจนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง คำสั่งก่อนที่จะชี้แจงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การถ่ายทอดนโยบาย ระเบียบ คำสั่งไปยังผู้ปฏิบัติโดยปราศจากอคติ หรือทัศนคติที่ไม่ดี การรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเสนอข้อมูล และขอความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4) ความรับผิดชอบต่อองค์กร ได้แก่ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดี (Royalty) ต่อองค์กร ความพยายามในการใช้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรให้ได้มากที่สุด

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีโอกาสที่จะรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

5. ดานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

ทิพมาศ แก้วชิม. (2542, หน้า 9 - 10) ได้สรุปพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งานไว้ว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งาน หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อดำเนินการ ให้พนักงานซึ่งมีความสามารถสูงได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับ หน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Management) เริ่มจากการประเมินสมรรถภาพพนักงานนำมาพิจารณาจัดไว้ในผังทดแทนตำแหน่ง (Replacement Chart) รวมทั้งจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขึ้นไปตามสายทางเดินของตำแหน่ง (Career Path) อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ มุ่งที่จะให้พนักงานได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงานอย่างสูงตามความสามารถ และขณะเดียวกันองค์กรก็ได้บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้รายละเอียด ดังนี้

1) ความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งานองค์กรต้องการความยืดหยุ่นและเจริญรุ่งเรือง ตัวพนักงานซึ่งเขาได้อยู่ในองค์กรต้องการความมั่นคงในงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในงานของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าทั้งต่อตัวพนักงานเองและต่อองค์กรซึ่งในสวนตัวพนักงานจะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบหน้าที่ซึ่งสูงขึ้น ขณะเดียวกันองค์กรได้ประโยชน์จากพนักงานในการทำงานอย่างเต็มฝีมือความสามารถ

2) ประโยชน์การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่งานมีดังนี้

2.1) ช่วยให้พนักงานและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่นคงและความเจริญทั้งในสวนตัวและสวนรวมรวมกัน

2.2) ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาตนเองด้วยความตื่นตัวและเพิ่มขีดความสามารถให้มีความพร้อมในหน้าที่งานอยู่เสมอ

2.3) ช่วยป้องกันการหวงตัวบุคคลในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งจนกลายเป็นอุปสรรคที่กีดกันความก้าวหน้าของพนักงาน

2.4) ช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.5) ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเอาใจใส่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อบำเหน็จความดีความชอบอันถูกต้องยิ่งขึ้น

2.6) ช่วยให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน

2.7) ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานที่ดี มีความสามารถเป็นการลดต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

2.8) ช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์จากความสามารถและความชำนาญการของพนักงานจนถึงการเกษียณอายุงาน

สรุปว่าได้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถและมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)

ธรรววรรณ พลหาญ. (2543 : 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3 ประการ ดังนี้

1) บุคลิกภาพ บุคลิกภาพที่ดีของแต่ละคนย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานรวมกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูดจาการใช้ภาษาท่าทาง ตลอดจนความรู้ความสามารถ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

2) ความเชื่อมั่นและศรัทธา ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาด้วย จึงจะทำให้เกิดการยอมรับ ซึ่งกันและกัน และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดเกียรติกันในการทำงาน

3) ความพอใจ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน นอกเหนือจากการมีบุคลิกภาพที่ดี มีความเชื่อมั่นและศรัทธาแล้ว จะต้องมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจะต้องสร้างความรู้สึกพอใจในผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความรู้สึกพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดี และจะช่วยลดอุปสรรคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานรวมกันด้วย

สมศักดิ์ ทองแก้ว. (2545, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวถึง การทำงานรวมกันเพื่อเกิดความสำเร็จซึ่งการทำงานกับผู้ร่วมงานในแต่ละระดับสรุปได้ ดังนี้

1) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาต้องทำงานให้เต็มที่ หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ ดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะไม่ก่อวิวาทหรือก่อเรื่องกับผู้ร่วมงานใหญ่ผู้บังคับบัญชาเดือดร้อนใจ เรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา ไม่รบกวนผู้บังคับบัญชาด้วยเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ สรรเสริญผู้บังคับบัญชาบ้าง แต่อย่านินทาทั้งต่อหน้าและลับหลัง อย่าโกรธผู้บังคับบัญชาเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับความคิดของเราอย่าบ่นถึงความยากลำบากในการทำงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชาเพราะแสดงให้เห็นว่าเราไม่อดทน ขอบคุณผู้

บังคับบัญชาเมื่อท่านติดต่อเรา เมื่อจะขอปรึกษาควรดูให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ประเมินผลตนเองเป็นระยะ ๆ

2) การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาหรือเรื่องราวใด ๆ ให้ไปหาเพื่อนก่อนให้ความจริงใจกับเพื่อนอดทนมีอารมณ์ที่มั่นคงเยือกเย็นและสุขุมกับเพื่อนเสมอหลีกเลี่ยงการนินทา ทั้งต่อหน้าและลับหลังไม่ซัดทอดความผิดให้เพื่อนให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจประพฤติปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย พยายามหลีกเลี่ยงที่จะประพฤติตนให้เหนือกว่าเพื่อนทำงานให้เป็นคนใจคอกว้างขวาง เมื่อมีโอกาสควรยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานตามกาลอันสมควร พยายามหลีกเลี่ยงการขอร้องเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เพราะเป็นเรื่องกวนใจ หมั่นพบปะสังสรรค์ในหมู่เพื่อนฝูงบางเป็นครั้งคราว ยึดหลักพรหมวิหารสี่ไม่เป็นที่ตรึงกับเพื่อนร่วมงาน

3) การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักควบคุมตนเอง รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจรู้จักให้รางวัลเป็นเครื่องล่อใจ รู้จักใช้ศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์ รู้จักใช้ศิลปะในการฟัง ช่วยเหลือผู้เดือดร้อนด้วยความปรารถนาดีอย่างจริงใจ ตอกรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตอกรู้จัก ไซคนให้เหมาะสมกับงาน ตอกรสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

ศิริพร จันทศรี. (2550, หน้า 74) ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แมคคัลลันด์ และคณะ. (McClelland, David อ้างถึงใน สุโขทัยธรรมาธิราช. 2549, หน้า 143) ความสัมพันธ์เป็นปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นซึ่งคล้ายกับความต้องการสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

- 1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น
- 2) มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับ
- 3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรูสึกของคนอื่นอย่างจริงใจ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างพอใจในองคการถาผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ จัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนในการทำงานให้ดีแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสูงตามสัมพันธ์ จะทำงานได้ผลงานดียิ่งขึ้นทำงานเข้มแข็ง และมีความพึงพอใจกับความต้องการตามความสัมพันธ์ของตน

7. ดานเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล (Compensation)

ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (2542, หน้า 238) กล่าวว่าคำตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องคการให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคคลในองคการ

พนัส หันนาคินทร. (2542, หน้า 106 - 107) กล่าวถึง คำตอบแทนที่ให้แต่ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) คำตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง เป็นการจ่ายเพื่อให้งานที่ได้ทำลงไปโดยคิดค่านวนตามระยะเวลา เช่น เงินเดือน
- 2) คำตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น คำตอบแทนการทำงานนอเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

3) ค่าตอบแทนในลักษณะการให้การสงเคราะห์ เป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ โดยไม่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เป็นต้น

4) การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การตอบแทนด้วยการประกาศเกียรติคุณ การมอบเครื่องหมาย หรือรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเชิดชูเกียรติหรือคุณความดีที่ทำขึ้นเป็นประจำ

Castetter & Yong. (2000, หน้า 238 - 240) ได้จัดกระบวนการตอบแทนบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน จัดทำนโยบายตอบแทนบุคลากร การจัดทำโครงสร้างของตำแหน่งการกำหนดค่าทางเศรษฐกิจของตำแหน่ง การวัดค่าทางเศรษฐกิจของผู้ถือครองตำแหน่ง การจัดกระบวนการบริหารแผนงานตอบแทน และการควบคุมกระบวนการการจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งโดยการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงก่อนเรื่องอื่น คือ สนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุด ในหน่วยงานเสียก่อนอาจแบ่งแยกสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ (นิชภา ประสพอารยา. 2543, หน้า 31)

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดการสหกรณ์ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดรถรับ - ส่ง เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานที่ได้รับความเดือดร้อนช่วยค่ารักษาพยาบาล จัดสถานพยาบาลให้ เป็นต้น

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสร สนามกีฬา เป็นต้น

5) สวัสดิการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคมฌาปนกิจศพ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

สรุปได้ว่าเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงเงินรางวัล โบนัส และเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับจากองค์กรเพื่อดำรงชีพ

8. ดานสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Performance Environment)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท) อรรถมานะ. (2545 : 140) ซึ่งกล่าวว่า สภาพการทำงานอาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งต้องเหมาะสมกับการทำงานนั้น

นพคุณ ชอบดี. (2548, หน้า 89) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานจะชอบการทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะดวก สบาย มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ งานที่ไกลบาน การเดินทางไปทำงานไม่ยุ่งยาก

ศิริพร จันทศรี. (2550, หน้า 75) ได้กล่าว สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก สบาย และสภาพการทำงานที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตนอกเวลาทำงานของให้น้อยที่สุด สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศความสะอาด สบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทำให้ปฏิบัติงานมีความสุข

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ที่ตั้งของสำนักงาน สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

9. ดานนโยบายของหน่วยงาน (Policy and Administration)

ประชุม รอดประเสริฐ. (2542, หน้า 13) ได้กล่าววาทนโยบาย หมายถึงการตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากจะเป็นการส่งเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานด้วย

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2542, หน้า 327 - 334) ได้สรุปเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องของผูกพันร่วมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) ความสำคัญของการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องของผูกพันกับงานหรือองค์กร

2) ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

2.1) การมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความคิดมากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน

2.2) ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง เกิดการยอมรับมากขึ้น และเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรูตรตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

2.3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

2.4) ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร Reyalty มากขึ้น

2.5) ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่านโยบายของหน่วยงาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและกระจายงานให้รับผิดชอบตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามอย่างเป็นระบบ

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา(Supervision-Technical)

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานของผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกันและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

เสนาะ ดิยาว. (2545, หน้า 223 - 224) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีความเข้าใจกันมีความนุ่มนวลในการกล่าวตักเตือนหรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงานจึงจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟน และแมคคอร์มิก. (Tiffin and McCormick. 1986, หน้า 124 อ้างถึงใน อรรวรรณตั้งจิตพิทักษ์. 2549, หน้า 29) ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

แฮทฟิลด์ และฮิวสแมน. (Hatfeld and Huseman. 1987, หน้า 69 อ้างถึงใน ถนอมรัฐชโลเลิศ. 2549, หน้า 29) ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ชีวิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้นิเทศหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) อยู่ใกล้/อยู่ห่าง ๆ 2) ยุติธรรม จริงใจ/ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ 3) เป็นมิตร/คอนข้าง ไม่เป็นมิตร 4) เหมาะสมทางคุณสมบัติ/ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ความเป็นกันเอง การรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้า

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี สรุปได้ว่า บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานการศึกษาของของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

2.1.9 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิเซิลลี (Ghiseill. 1955 ; อ้างอิงจาก อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534, หน้า 27) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (Cooper. 1958 ; อ้างอิงจาก อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534, หน้า 27) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่าง ๆ

เซเลนิก (Zeleznik. 1958 ; อ้างอิงจาก อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534, หน้า 28) ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล ๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงานตลอดจนการจัดองค์การ และการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (French. 1964 ; อ้างอิงจาก อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534, หน้า 28) ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในการด้านต่าง ๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

- 1) ความมั่นคงในอาชีพ
- 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
- 3) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
- 4) การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
- 5) สภาพการทำงานดี
- 6) มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่ม

คุณวุฒิ

- 7) เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 ; อ้างอิงจาก สังคม โทบุรินทร์. 2536, หน้า 39) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

- 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่อายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

- 4) ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

- 5) ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นหาหรือตามความสามารถเขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

- 6) การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชาที่ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากการงานได้

- 7) ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแต่มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

- 8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงานสภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10) ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุดวันพักผ่อนต่าง ๆ

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968, หน้า 306-309) ได้จำแนกประเภท แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2) สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968, หน้า 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1) สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2) รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3) ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4) ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5) การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1974, หน้า 142-148) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการคือ

1) สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5) ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่นการรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์

บาร์นาร์ดให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของและการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johanson and Page. 1999, หน้า 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษม (2547, หน้า 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1) สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2) สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ความพึงพอใจในงานสวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรมนอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดีให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนธิสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547, หน้า 24) พอสรุปได้ดังนี้

1) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2) ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

3) มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4) มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6) การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด

7) มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8) มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9) มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธาร์น (Luthans. 1988, หน้า 150) กล่าวว่า การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1) ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2) แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3) เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981, หน้า 116 ; อ้างอิงจาก ขวัญจิรา ทองนำ. 2547, หน้า 26) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2) ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและการประสานงานกันเป็นอย่างดี

6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

7) มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

8) มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2549, หน้า 54-61) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1). งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขาผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แม้จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้

เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและ กำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็เป็นแค่จูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3) การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4) การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาส ที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญ ตอนออกจากงานนั่นเอง

6) ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7) โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือการให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

8) โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์กร ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับนอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องตามที่ ประทวน โคตรสาร (2535, หน้า 204 - 209) ได้เสนอไว้ดังนี้

1) รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช่อำนาจเกินความจำเป็น ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช่อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2) รู้รักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับลูกน้อง ดูแลความยากลำบากของลูกน้อง มีความจริงใจ

3) รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี แสดงความสำเร็จของลูกน้อง หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ บีบบังคับจิตใจให้เกิดการกลัวลนลาน ชี้แจงความเคลื่อนไหวในงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังใจ ทั้งกาย และใจ ในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1) งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2) ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนใน การที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3) คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4) โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5) สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะจะเป็นโต๊ะทำงานเก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6) สวัสดิการ หรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7) การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8) ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9) ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรัก และถูกรัก

สรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน

2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura. 1986, หน้า 393-396) ได้กล่าวถึงบทบาทและอิทธิพลของการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนว่า การคาดการณ์เกี่ยวกับการกระทำในอนาคตนั้นทำได้ไม่ง่ายนัก เพราะความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการได้แสดงบทบาทในฐานะตัวกำหนดที่ใกล้ชิดชุดหนึ่งเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินชีวิต แบบแผนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ที่ได้รับการดำเนิน โดยที่ความเชื่อในความสามารถของตนเองจะสนับสนุนการทำหน้าที่ของสภาพทางจิตสังคมดังกล่าวให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพได้หลายวิธี คือ (1) การเลือกกระทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเองเพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จแต่ควรประเมินตนเองสูงกว่าความสามารถที่จะทำได้เพียงเล็กน้อยเพื่อให้ได้ทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ (2) การใช้ความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรค (3) แบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคจะกระตุ้นให้ตนเองใช้ความพยายามมากขึ้น แตกต่างจากบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ในด้านลบ เช่น เกิดความเครียด ภาวะท้อแท้ และกระทำพฤติกรรมอย่างไม่เต็มความสามารถส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะล้มเหลวมากขึ้น

บุคคลจะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนได้จากแหล่งที่มาสำคัญ 4 แหล่ง ได้แก่

1) ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้ความสามารถเพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรอบรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็งเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ตรงกันข้ามกับความล้มเหลวที่ทำลายความเชื่อนี้โดยเฉพาะความล้มเหลวที่เกิดขึ้นก่อนที่ความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถจะก่อตัวขึ้นอย่างมั่นคง ถ้าคนเราได้รับความสำเร็จโดยง่ายก็จะคาดหวังว่าจะได้รับผลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และท้อถอยได้ง่ายเมื่อพบกับความล้มเหลว ความรู้สึกที่ยืดหยุ่นเกี่ยวกับความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์ โดยการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและการใช้ความพากเพียรพยายาม

2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ ความสามารถอาจเปลี่ยนแปลงได้จากการถ่ายทอดความสามารถ และการเปรียบเทียบกับความสำเร็จของผู้อื่นการสังเกตเห็นคนอื่น แสดงพฤติกรรมที่ซับซ้อนแล้วได้รับความสำเร็จโดยเฉพาะบุคคลนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้สังเกตจะพัฒนาการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเช่นเดียวกันหากมีความพยายามและไม่ย่อท้อ

3) การพูดชักจูง การพูดสนับสนุนในเชิงชักชวนให้รับรู้ความสามารถได้ทำให้คนเราใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและช่วยพัฒนาทักษะและการรับรู้ความสามารถของบุคคล

4) สภาวะทางกายและอารมณ์ การตัดสินใจความสามารถส่วนหนึ่งมาจากข้อมูลแสดงออกของสรีระและภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน แต่ข้อมูลก็ถูกถ่ายทอดโดยภาวะทางสรีระและปฏิกิริยาก็ไม่ได้ตัดสินใจความสามารถของบุคคลด้วยตัวเอง เนื่องจากข้อมูลได้มีผลกระทบต่อรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่านกระบวนการรู้คิดปัจจัยต่าง ๆ

เบนสัน (Benson. 1996, หน้า 612) ได้ให้ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของตนของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จเพียงใด

ซัง (Schunk. 2000, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่าเป็นความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่จะเรียนรู้ หรือกระทำพฤติกรรมตามความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งไม่เหมือนกับการที่เรารู้ว่าทำอะไร เป็นการประเมินทักษะ และความสามารถของบุคคลออกมาเป็นการกระทำตามระดับความสามารถที่มีอยู่

ปาจาเรส และ มิลเลอร์ (Pajares and Miller. 1994, หน้า 194) ได้สรุปความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถที่บุคคลมีต่อตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความเชื่อในความสามารถของตนนี้จะเกี่ยวข้องกับความเชื่อในตนเองของบุคคลด้วย

บาร์ฟิลด์ และ เบอร์ลินเกม (Barfield and Burlingame. 1974, หน้า 628) ได้ให้ความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนว่าเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นสามารถกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติพัฒน์ สงบกาย (2533, หน้า 17) ได้สรุปความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนว่าเป็น การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนว่าสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในสภาพการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จิตติมา จุมทอง (2537, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความเชื่อในความสามารถของตนว่าหมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ในระดับใด ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะที่ตนเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าตนสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

วรรณกร หมอยาดี. (2544, หน้า 45) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนว่าหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก โดยสามารถประเมินได้ว่าตนเองจะประสบความสำเร็จเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อให้การกระทำนั้นเกิดผลสำเร็จและยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

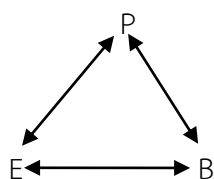
รสวลีย์ อักษรวงศ์ (2547, หน้า 21; อ้างอิงจาก Bandera.1986) การรับรู้ความสามารถของตน (Perceived self-efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการรู้คิด (Cognitive process) ที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่กำหนดได้

จากความหมายของความเชื่อในความสามารถของตน ของนักการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่าความเชื่อในความสามารถของตน หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถใน

ตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก โดยสามารถจัดประเมินได้ว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และความเชื่อในความสามารถของตน ก็ยังมีผลต่อความพยายามในการกระทำ และยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

2.2.2 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตนมาจากทฤษฎีปัญหาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งเขามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ คือ พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคล และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม ดังภาพประกอบ 2.4



B : พฤติกรรม (Behavior)

P : องค์ประกอบของบุคคล (Personal Factors)

E : องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors)

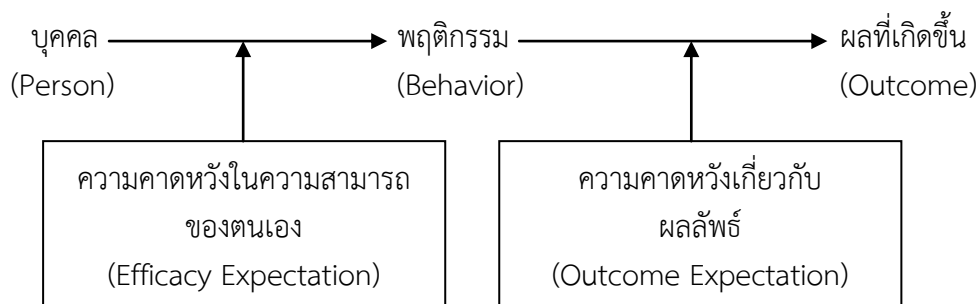
ภาพ 2.4 การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ (Bandura. 1986, หน้า 24)

จากภาพประกอบ 2.4 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม องค์ประกอบของบุคคล และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมนั้นต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุ - ผลซึ่งกันและกัน นั่นก็หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ความเชื่อในความสามารถของตน มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ นั่นเป็นแบนดูรา (Bandura. 1986, หน้า 191-215) ได้เสนอว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

1) ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) แบนดูรา (Bandura) ได้ให้ความหมายความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่าตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนการกระทำสำหรับความคาดหวังในความสามารถของตนเองในระยะต่อมา แบนดูรา (Bandura. 1986) ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่าความเชื่อในความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy) แทนตามความหมายเดิม โดยในครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตน ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่จะปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นที่สืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น แบนดูรา (Bandura) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพประกอบ 2.5



ภาพ 2.5 ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่าง ความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura. 1986, หน้า 193)

ความเชื่อในความสามารถของตนเป็นการตัดสินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว อย่างเช่น นักกีฬาที่มีความเชื่อว่าเขากระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต ความเชื่อดังกล่าวเป็นการตัดสินความสามารถของตน การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้รางวัล การพึงพอใจในตนเองที่กระโดดได้ถึง 6 ฟุตเป็นความคาดหวังผลที่จะเกิดแต่จะต้องระวังความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าผลที่จะเกิดขึ้น ผลที่เกิดขึ้นในที่นี้จะหมายถึงผลกรรมของการกระทำพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายถึงผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรมเพราะว่าผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายถึงผลที่สามารถทำได้ตามการตัดสินความสามารถของตนหรือไม่ นั่นคือจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต หรือไม่ ซึ่งการจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต หรือไม่นั้นมิใช่เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมุ่งที่ผลกรรมที่จะได้จากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความเชื่อในความสามารถของตนและความหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในความสามารถของตนกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นได้ว่า ถ้าหากบุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนสูงและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอนในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วยก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมแน่นอนหรือความเชื่อในความสามารถของตนเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่ตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากรูปแบบนี้บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมจะได้รับผลที่ต้องการหรือไม่ และความเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำไหนนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากันตัวอย่างเช่น การสอบชิงทุนไปศึกษาในต่างประเทศหรือการสอบแข่งขันศึกษาต่อ มีความเชื่อว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะสอบได้ แนวโน้มที่เขาจะไปสมัครสอบจะน้อยลงอาจจะตัดสินใจไม่ไปสอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวังเป็นการพลาดโอกาสที่ตนเองจะได้สิ่งที่ปรารถนานั้น ความมั่นใจในการตัดสินใจว่าตนมีความสามารถแค่ไหนเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคคลพยายามทำงานนั้นมากเพียงใด ถ้าเขาเชื่อว่าเขาไม่มีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมให้เสร็จได้จะเกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยง

กิจกรรมนั้น ความเชื่อในความสามารถของตนช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรคยังมีความเชื่อในความสามารถในตนเองมากจะยิ่งมีความพยายามและความกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในความเชื่อในความสามารถของตน และทำให้เกิดความกลัวน้อยลงเมื่อประสบเหตุเช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura. 1986, หน้า 78-80)

นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อสภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วยโดยบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูงแต่คาดหวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำนั้น คือคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะไม่ได้มาซึ่งผลที่มีคุณค่า เขาจะเกิดความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ต่อต้าน ปฏิเสธ ไม่มีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จ หากบุคคลเชื่อในความสามารถของตนต่ำและคาดหวังจะมีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออกไม่สนใจและถ้าบุคคลเชื่อในความสามารถของตนต่ำแต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจาก สภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ (Bandura. 1997, หน้า 20)

แบนดูรา (Bandura. 1986, หน้า 393-395) กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

1) พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การที่บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำในสภาพการณ์ใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อในความสามารถของตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถของเขา แต่ขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้น ถ้าเขาเชื่อว่าเขามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ ความเชื่อในความสามารถของอย่างถูกต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ บุคคลที่จะประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป มักเลือกทำกิจกรรมที่เขาไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้และเมื่อประสบความล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวังและรู้สึกว่าการล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้และหากประเมินความสามารถของตนต่ำเกินไปก็ทำให้เขาจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ได้รับสิ่งดี ๆ ดังนั้นการประเมินความสามารถที่ดีบุคคลควรประเมินให้สูงกว่าความสามารถที่ตนจะทำได้เล็กน้อย ซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่มีความยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ การประเมินที่แม่นยำหรือตรงกับความสามารถของตนกิจกรรมที่เลือกก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

2) การใช้ความพยายามและความพากเพียร (Effort Expenditure And Persistence) ความเชื่อในความสามารถของตน เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด และจะยังคงพากเพียรที่จะทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูง จะยังคงมีความพยายามและพากเพียรในการทำงานนานกว่าบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนต่ำ และการใช้ความพยายามมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลานั้น ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในช่วงการเรียนรู้กับช่วงนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้คนที่เชื่อในความสามารถในตนเองสูงอาจมีความรู้สึกว่ามีสมาธิจำเป็นน้อยที่จะต้องใช้ความพยายามมาก แต่เวลานำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้คนที่เชื่อว่าตนมีความสามารถจะใช้ความพยายามสูง ส่วนคนที่สงสัยในความสามารถของตนจะใช้ความพยายามมากในตอนเรียนรู้ แต่เมื่อตอนนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้จะใช้ความพยายามน้อยกว่า

3) รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought And Emotional Reactions) บุคคลที่เชื่อว่าตนมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่มีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข หวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งเชื่อในความสามารถของตนว่าตนมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความเชื่อในความสามารถของตนยังมีอิทธิพลต่อการคิดในการแก้ปัญหาที่ยากคนที่เชื่อในความสามารถของตนสูงมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขาขี้พยายามไม่เพียงพอ แต่คนที่มีทักษะพอ ๆ กัน แต่เชื่อในความสามารถของตนต่ำจะเห็นว่าความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนไร้ความสามารถ

4) เป็นผู้กำหนดผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Humans As producer Rather Than Simply Foretellers Of Behavior) บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนสูง มักพยายามกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย แม้จะประสบความสำเร็จบ้างบางครั้ง เขาจะไม่ท้อถอยและไม่อ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะให้ผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนต่ำ มักไม่ลงมือกระทำอย่างเต็มที่ แต่จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนายและมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่ยาก ขาดความพยายาม มีความท้อถอยและมีความเครียดสูง

ความเชื่อในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล คือถ้าบุคคลเชื่อในความสามารถของตนในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยในทางตรงข้ามถ้าบุคคลเชื่อในความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคคลจะเชื่อในความสามารถของตนสูง แต่บุคคลอาจจะไม่ทำพฤติกรรมก็ได้ ขึ้นกับปัจจัยดังต่อไปนี้ (Bandura. 1986, หน้า 395-399)

1) ขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะเชื่อในความสามารถของตนเพียงพอสำหรับกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ถ้าเขาคิดว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ หรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังทางด้านทรัพยากร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2) ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินผลกรรมที่ตนจะได้รับจากการกระทำผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3) ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้ตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนผิดพลาดไปได้มีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4) การประเมินความเชื่อในความสามารถของตนผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง (Global) แต่กลับเชื่อในความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะผิดพลาดไปโดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

5) การประเมินความสำคัญของทักษะย่อย ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะต่าง ๆ ไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

6) เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และไม่สามารถปฏิบัติได้

7) การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำหรือได้รับข้อมูลที่ผิดจากภายนอก

2.2.3 การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ (1) ระดับความยากของงานหรือกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติได้ (Level of job difficulties) (2) ความมั่นใจของบุคคลที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่ระดับความยากหรือเมื่อมีอุปสรรคต่าง ๆ (Strength of confidence) (3) การตัดสินใจว่าตนมีความสามารถในกิจกรรมอื่น ๆ ด้วยหรือมีความสามารถเฉพาะในขอบเขตของกิจกรรมนั้น (Generality of ability) โดยแบนดูราได้กล่าวว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานควรวัดความเชื่อในความสามารถที่จะทำกิจกรรมที่ระดับความยากต่าง ๆ ภายใต้อุปสรรคเรื่องที่จะศึกษา (วิลาสลักษณ์ ชิววลลิต. 2542, หน้า 177 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1977) การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่จริงเลย จนถึง 6 หมายถึง จริงที่สุด สำหรับข้อความด้านบวกและให้คะแนนสลับกัน สำหรับข้อความด้านลบ โดย 1 หมายถึง ไม่จริงที่สุด จนถึง 6 หมายถึง จริงที่สุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura. 1977, หน้า 81-82, 1986, หน้า 399-401) กล่าวว่า ความเชื่อในความสามารถของตนพัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ปัจจัยดังนี้

1) การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุดเพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูง ประสบความสำเร็จเล็กน้อย ๆ จะทำให้ประเมินความสามารถของตนต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติและไม่ได้แสดงว่าขาดความพยายามหรือแสดงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์

2) การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) การที่เห็นบุคคลอื่นคล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถคือ บุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นได้สำเร็จเช่นกันและการที่สังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จเล็กน้อยทั้ง ๆ ที่เขาได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนเองต่ำลงและความพยายามก็จะลดลง

3) การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้อย่างแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จได้ ถูกชักจูง มักจะมีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือจะเป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าตนมีความสามารถได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงว่าตนไม่มีกิจกรรมที่ท้าทายและล้มเหลวการกระทำเร็วเมื่อพบอุปสรรค

4) สภาวะทางร่างกาย (Physiological State) บุคคลมักจะใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกาย ในการตัดสินใจความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากเกินไปจะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคิดว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางร่างกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกบุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มความเชื่อในความสามารถของตนและช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางร่างกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยหอบและความเจ็บปวดด้วย

ชนิษฐา สุวรรณินิตย์ (2533, หน้า 5-11) ได้สรุปปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนไว้ดังนี้

1) การที่บุคคลทำงานแล้วได้รับความสำเร็จหลายครั้งจะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและพัฒนาเกี่ยวกับความคาดหวังในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคคลมีความพยายามในการเรียนมากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดีขึ้น

2) การที่บุคคลมีประสบการณ์มาอย่างไร ก็จะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนที่บุคคลได้รับ

3) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามีความสัมพันธ์กับความเชื่อในความสามารถของตน

4) การที่ครูและเพื่อนเป็นผู้มีอิทธิพลต่อนักเรียน ดังนั้นจึงสามารถที่จะพูดชักจูงนักเรียนให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถได้

5) ความวิตกกังวล จะมีผลต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยบุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำจะเอาใจใส่ต่องานที่ทำ มีความพยายามและความอดทนในการทำงาน จึงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้สำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง

6) การที่บุคคลสามารถทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีทักษะในการเรียนก็มักจะทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนได้สำเร็จ ทำให้เขาคิดว่าตนเองมีความสามารถและเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพิ่มขึ้น

7) การตั้งเป้าหมายในการเรียน ซึ่งถ้าผู้เรียนเป็นผู้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้เกิดแรงจูงใจมีความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และมีความเชื่อมั่นตนเองมีความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้

พรเพ็ญ พิพัฒนธีรภาพ (2538, หน้า 12-13) ได้สรุปปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเชื่อถึงความสามารถของตนไว้ ดังนี้

1) การปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง การทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยใช้ประสบการณ์ของตนเองอย่างเต็มที่

2) การพูดชักจูงทำให้เกิดกำลังใจ และกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ความพยายาม ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

3) การได้เห็นตัวอย่างในการปฏิบัติจากผู้อื่น จะมีผลต่อความเชื่อในความสามารถของตน เพราะบุคคลจะนำพฤติกรรมในการปฏิบัติของผู้อื่นมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจความสามารถของตน ถ้าตัวอย่างการปฏิบัติของผู้อื่นดีกว่าตนเอง ก็จะกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อให้ตนเองมีความสามารถเช่นเดียวกับตัวอย่างแต่ถ้าบุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติดีกว่าตัวอย่างก็จะเกิดความภูมิใจในความสามารถของตน

4) การกระตุ้นทางอารมณ์ การให้บุคคลเกิดความเชื่อในความสามารถของตน โดยเน้น สิ่งแวดล้อมที่ดีมีประโยชน์ หรือเอื้อต่อการเรียนรู้ อาจช่วยให้เกิดการพัฒนาความสามารถได้

จะเห็นได้ว่า ความเชื่อในความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งความเชื่อในความสามารถของตนเองอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ ซึ่งความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อในความสามารถของบุคคลมากที่สุด จากการกล่าวถึงปัจจัย 4 ปัจจัย ของความเชื่อในความสามารถของตนเอง ของแบนดูรา (Bandura) นั้นเพื่อให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนขึ้น เบทซ์ (Betz. 2013, หน้า 23) ได้เสนอรูปภาพของความเชื่อในความสามารถของตนของแบนดูรา (Bandura) ไว้ดังภาพ 2.4 ซึ่งจากภาพได้แสดงถึงการพัฒนาความเชื่อในความสามารถของมนุษย์โดยผ่านจาก 4 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งได้แสดงไว้ทางด้านซ้ายมือของภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนความเชื่อในความสามารถของตน ส่วนผลที่เกิดขึ้นภายหลังความเชื่อในความสามารถของตนจะแสดงไว้ในด้านขวาของภาพ ซึ่งจะเป็นลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกัน คือ แบบเลือกที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงในขอบเขตของปัญหานั้น การปฏิบัติงานที่ยากหรือง่ายและความพยายามหรือความคงทนในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค ซึ่งส่วนที่เกิดขึ้นภายหลังนี้จะมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ได้มาตรฐานสู่ความเป็นสากล และการบริการที่เป็นเลิศ ภายในปี 2559

2.3.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ สู่ความเป็นสากล
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
- 6) พัฒนาระบบการให้บริการที่เป็นเลิศ

2.3.3 เป้าประสงค์ (GOAL)

- 1) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นสากล
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง
- 5) ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 6) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.3.4 ค่านิยม (Value)

SESAO26 (Secondary Educational Service Area Office 26)

| | |
|----------------------------|--|
| S = Service Mind | จิตบริการ |
| E = Effectiveness | ทำงานมุ่งประสิทธิผล |
| S = Smart | ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี |
| A = Accountability | มีความรับผิดชอบ |
| O = Okay | ตอบรับข้อเสนอแนะ |
| 2 = Two Ways Communication | สื่อสารสองทาง |
| 6 = Six Networks | การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และร่วมมือกัน เป็น 6 สหวิทยาเขต |

2.3.5 กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกกลางคันให้เป็นศูนย์ โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2.3.6 จุดเน้น

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1) นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students's Competencies) ดังต่อไปนี้

1.1.1) นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

1.1.3) นักเรียนมีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผล

1.1.4) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.1.5) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

1.1.6) นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Characteristics & Social Skills) ดังต่อไปนี้

1.2.1) นักเรียนใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

1.2.3) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

1.3) นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with Special Needs)

1.3.1) เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2) เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3) นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ

1.3.4) นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

1.3.5) เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

2.1.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

2.1.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

2.1.4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2.2) การพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญแลกล้าใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)

2.2.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกล้าใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ได้รับการสนใจในการพัฒนาผู้เรียน
เต็มศักยภาพ

2.2.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่าง
มีอาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.3) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยา
บรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

2.3.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตาม
มาตรฐานวิชาชีพ

2.3.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษา
ของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1) โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและ
มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

3.1.1) โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขแทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับ
คุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้
ประสานงานหลัก เพื่อให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2) โรงเรียนบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน
เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล
อย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุด
ของนักเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.4) องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดำเนินการ และติดตามประเมินการ
ดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้
เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

3.2) โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามระดับ
มาตรฐาน (Management with Quality and Standards)

3.2.1) โรงเรียน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียง
กับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

3.2.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
ตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

2.3.7 ผลผลิต

ผลผลิตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

- 1) ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
- 2) ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
- 3) เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสมรรถภาพ
- 4) เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) เด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 35 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

| ลำดับ | โรงเรียน | ประเภทการศึกษา | อำเภอ | จังหวัด |
|-------|---------------------|--------------------------|------------|-----------|
| 1 | สารคามพิทยาคม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | เมือง | มหาสารคาม |
| 2 | ผดุงนารี | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | เมือง | มหาสารคาม |
| 3 | มหาวิทยาลัยนุกูล | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | เมือง | มหาสารคาม |
| 4 | มหาชัยพิทยาคาร | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | เมือง | มหาสารคาม |
| 5 | แกด้าพิทยาคาร | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | แกด้า | มหาสารคาม |
| 6 | มิตรภาพ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | แกด้า | มหาสารคาม |
| 7 | โกสุมวิทยาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | โกสุมพิสัย | มหาสารคาม |
| 8 | เขว้าไร่ศึกษา | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | โกสุมพิสัย | มหาสารคาม |
| 9 | เขื่อนพิทยาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | โกสุมพิสัย | มหาสารคาม |
| 10 | โพนงามพิทยานุกูล | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | โกสุมพิสัย | มหาสารคาม |
| 11 | วังยาวศึกษาวิทย์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | โกสุมพิสัย | มหาสารคาม |
| 12 | เขว้าใหญ่พิทยาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | กันทรวิชัย | มหาสารคาม |
| 13 | กันทรวิชัย | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | กันทรวิชัย | มหาสารคาม |
| 14 | เชียงยืนพิทยาคม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | เชียงยืน | มหาสารคาม |
| 15 | กุ่ทองพิทยาคม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | เชียงยืน | มหาสารคาม |
| 16 | กุตุรงค์ประชาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | กุตุรงค์ | มหาสารคาม |
| 17 | นาโพธิ์พิทยาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | กุตุรงค์ | มหาสารคาม |
| 18 | ชื่นชมพิทยาคาร | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | ชื่นชม | มหาสารคาม |
| 19 | บรบือ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |
| 20 | เหล่ายาวพิทยาคาร | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |
| 21 | โนนแดงพิทยาคม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |
| 22 | ยางพิทยาคม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| ลำดับ | โรงเรียน | ประเภทการศึกษา | อำเภอ | จังหวัด |
|-------|------------------------------|--------------------------|----------------|-----------|
| 23 | โนนราศีวิทยา | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |
| 24 | หนองม่วงวิทยาการ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |
| 25 | บรบือวิทยาการ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | บรบือ | มหาสารคาม |
| 26 | นาเชือกพิทยาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | นาเชือก | มหาสารคาม |
| 27 | ปอพานพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | นาเชือก | มหาสารคาม |
| 28 | พยัคฆภูมิพิทยาคาร | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | พยัคฆภูมิพิสัย | มหาสารคาม |
| 29 | วาปีปทุม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | วาปีปทุม | มหาสารคาม |
| 30 | ดงใหญ่วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | วาปีปทุม | มหาสารคาม |
| 31 | ประชาพัฒนา | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | วาปีปทุม | มหาสารคาม |
| 32 | นาคุณประชาสรรค์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | นาคุณ | มหาสารคาม |
| 33 | ดงบังพิสัยนวการนุสรณ์ | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | นาคุณ | มหาสารคาม |
| 34 | นาภูพิทยาคม | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | ยางสีสุราช | มหาสารคาม |
| 35 | มัธยมยางสีสุราช | มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย | ยางสีสุราช | มหาสารคาม |

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม (2556, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาติกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 2 คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับที่ 3 คือ ด้านการยอมรับนับถือ อันดับที่ 4 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับที่ 5 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการวางแผนและปฏิบัติตามขั้นตอน มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและความตั้งใจ งานก็จะออกมาดี ด้านการยอมรับนับถือ มีกฎระเบียบวินัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีความรักในงานที่จะปฏิบัติและมีความถนัดหรือมีความรู้ในงานนั้นๆ แล้วจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ

สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79 – 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสิ่งตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการสอนงานควบคุม ดูแล ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เย็นตะวัน แสนวิเศษ (2554, หน้า 89 - 93) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน สวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิภาคเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วนิดา ประดิษฐ์ (2554, หน้า 79 - 84) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลือกเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสามารถ ด้านการมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของ ผลงาน ด้านความพยายามผลิตผลงานอย่างมี คุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ด้านการมีความพยายามไปสู่ สถานะที่สูงขึ้น ด้านการมีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ด้านมีความกล้าเผชิญกับอุปสรรค และด้านการมีความคิด คำนี้ถึงอนาคต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความหวังว่าจะประสบ ผลสำเร็จ ด้านการเห็นคุณค่าของเวลา และด้านการมีความ อดทนในการทำงานหนัก มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีรายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานก็จะพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหา และ อุปสรรคจนสามารถทำงานได้สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ข้าราชการ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีตำแหน่ง งานต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นุชรา เพิ่มพูน. (2550, หน้า 77 – 81) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาด สนุ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น ตามทฤษฎีสอง ปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัย กระตุ้นจำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ 4) ด้านการยอมรับในผลงานที่ สำเร็จ 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านการเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยค้ำจุนจำนวน 9 ด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 5) ด้านเงินเดือน 6) ด้านตำแหน่งหน้าที่ 7) ด้านนโยบายและการบริหาร 8) ด้านสภาพการทำงาน และ 9) ด้านชีวิตส่วนตัว

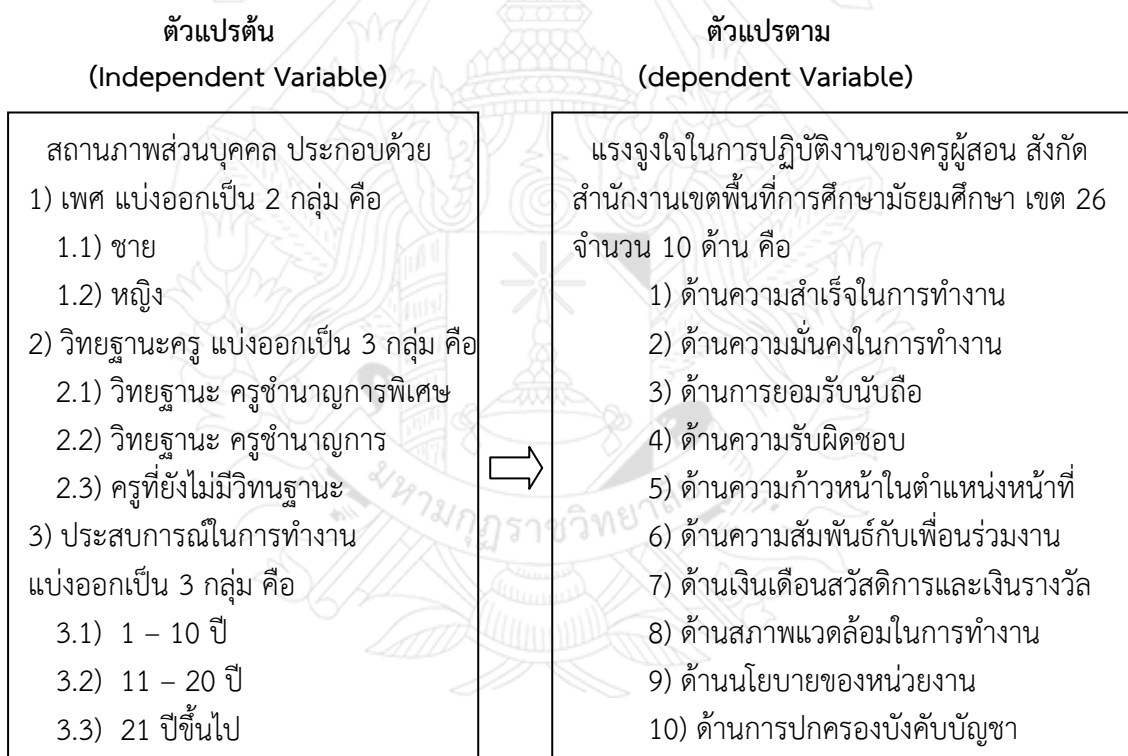
ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 74 - 75) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของ ตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มี ระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปาน กลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ ความสามารถของตนสูงกับปานกลางสูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ และ 3) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนใน ระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 เรื่อง พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 เรื่อง ระดับสูง จำนวน 1 เรื่อง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 เรื่อง ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิจัย และอภิปรายผลต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959, หน้า 115 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 11) จำแนกเป็น 10 ด้าน ดังแผนภาพที่ 2.6



ภาพ 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 1,591 คน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 ; อ่างใน อีรุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้จำนวนตัวอย่างของประชากรซึ่งคำนวณหาได้โดยคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากของประชากร (N) จำนวน 1,591 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อน (e) ได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1,591}{1 + 1,591(0.05)^2}$$

$$n = 399.75 \approx 400 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แยกตามสถานศึกษา

| ลำดับ | ชื่อสถานศึกษา | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-------|---------------------------|--------------|--------------------|
| 1 | โรงเรียนสารคามพิทยาคม | 172 | 43 |
| 2 | โรงเรียนผดุงนารี | 147 | 37 |
| 3 | โรงเรียนมหาวิชานุกูล | 33 | 8 |
| 4 | โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร | 29 | 7 |
| 5 | โรงเรียนแกดำพิทยาคาร | 16 | 4 |
| 6 | โรงเรียนมิตรภาพ | 25 | 6 |
| 7 | โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ | 109 | 27 |
| 8 | โรงเรียนเขวาสีไพฑูริย์ | 63 | 16 |
| 9 | โรงเรียนเขื่อนพิทยาสรรค์ | 15 | 4 |
| 10 | โรงเรียนโพนงามพิทยานุกูล | 13 | 3 |
| 11 | โรงเรียนวิญญูศึกษาวิทย์ | 11 | 3 |
| 12 | โรงเรียนเขวาสีไพฑูริย์ | 15 | 4 |
| 13 | โรงเรียนกันทรวิชัย | 58 | 15 |
| 14 | โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม | 83 | 21 |
| 15 | โรงเรียนกู่ทองพิทยาคม | 13 | 3 |
| 16 | โรงเรียนกุดรังประชาสรรค์ | 14 | 4 |
| 17 | โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาสรรค์ | 20 | 5 |
| 18 | โรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร | 26 | 7 |
| 19 | โรงเรียนบรบือ | 96 | 24 |
| 20 | โรงเรียนเหล่ายาวพิทยาคาร | 17 | 4 |
| 21 | โรงเรียนโนนแดงพิทยาคม | 18 | 5 |
| 22 | โรงเรียนยางวิทยาคม | 17 | 4 |
| 23 | โรงเรียนโนนราศีวิทยา | 14 | 4 |
| 24 | โรงเรียนหนองม่วงวิทยาคาร | 11 | 3 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ลำดับ | ชื่อสถานศึกษา | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|------------|--------------------------------------|--------------|--------------------|
| 25 | โรงเรียนบรปือวิทยาการ | 89 | 22 |
| 26 | โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ | 65 | 16 |
| 27 | โรงเรียนปอพานพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก | 4 | 4 |
| 28 | โรงเรียนพัคฆภูมิวิทยาคาร | 23 | 23 |
| 29 | โรงเรียนวาปีปทุม | 31 | 31 |
| 30 | โรงเรียนดงใหญ่วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | 8 | 8 |
| 31 | โรงเรียนประชาพัฒนา | 7 | 7 |
| 32 | โรงเรียนนาคุณประชาสรรค์ | 12 | 12 |
| 33 | โรงเรียนดงบังพิสัยนวการนุสรณ์ | 7 | 7 |
| 34 | โรงเรียนนาภูพิทยาคม | 4 | 4 |
| 35 | โรงเรียนมัธยมยางสีสุราช | 7 | 7 |
| รวม | | 1,591 | 400 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยละเอียดในแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ในการคิดคะแนน แปลผลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556 หน้า 121) ตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบเขตของคำถามและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนในข้อความเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา โดยกำหนดให้ค่าคะแนน ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 268)
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามที่กำหนดในแต่ละด้าน
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามที่กำหนดในแต่ละด้าน
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามที่กำหนดในแต่ละด้าน
5. เมื่อได้ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 มาใช้สำหรับข้อคำถาม(รายละเอียดดูในภาคผนวก ค)
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยคัดเลือกด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อรวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 291) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 (รายละเอียดดูในภาคผนวก จ)
7. ตรวจสอบแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 400 ชุด และไปรับแบบสอบถามคืนหลังจากส่งไปแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ สำหรับแบบสอบถามที่รับคืนมาไม่ครบผู้วิจัยได้ประสานกับสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยตนเอง จนครบทั้ง 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของสถานภาพส่วนบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ยว (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล โดยการทดสอบที (t - test) และการทดสอบเอฟ (F - test) ในกรณีที่มีความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe method)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติพื้นฐานได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 122)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ (Percentage)
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2547, หน้า 108)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยหรือตัวกลางเลขคณิต
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2547, หน้า 123)

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

| | | | |
|-------|------|-----|-------------------------|
| เมื่อ | S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| | f | แทน | ความถี่ของคะแนนแต่ละตัว |
| | X | แทน | คะแนนดิบแต่ละตัว |
| | n | แทน | จำนวนคนทั้งหมด |

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

2.1 หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index : IOC) ใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 269)

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

| | | | |
|-------|----------|-----|---|
| เมื่อ | IOC | แทน | ดัชนีความสอดคล้อง |
| | $\sum R$ | แทน | คะแนนระดับความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินในแต่ละข้อ |
| | N | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในข้อนั้น |

2.2 วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 288)

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

| | | | |
|-------|----------|-----|-----------------------------|
| เมื่อ | α | แทน | สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
| | k | แทน | จำนวนข้อของเครื่องมือ |
| | S_i^2 | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i |
| | S_t^2 | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนรวม t |

2.3 การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ (Independent-samples t-test) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2556, หน้า 351)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

| | | | |
|-------|-----------|-----|--------------------------------------|
| เมื่อ | t | แทน | ค่าสถิติทดสอบ |
| | \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| | S | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง |
| | n | แทน | จำนวนของคู่คะแนน |

2.4 ใช้สถิติ F-test (Oneway ANOVA) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 280 - 287)

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

| | | | |
|-------|--------|-----|----------------------------------|
| เมื่อ | F | แทน | สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวน |
| | MS_b | แทน | ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม |
| | MS_w | แทน | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม |

2.5 ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ หลังจากพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) เมื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีจำนวนไม่เท่ากัน โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 288)

$$S = \sqrt{(k-1)F_{\alpha, df_1, df_2} MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}, df_1 = k-1, df_2 = N-k$$

| | | | |
|-------|--------------------------|-----|--|
| เมื่อ | S | แทน | ค่าวิกฤติที่คำนวณได้ |
| | k | แทน | จำนวนกลุ่มที่เปรียบเทียบ |
| | F_{α, df_1, df_2} | แทน | ค่าการทดสอบเอฟจากตาราง |
| | MS_w | แทน | ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของการทดสอบโดยรวม |
| | n_i, n_j | แทน | จำนวนของสมาชิกในกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| P | แทน | ร้อยละ (Percentage) |
| n | แทน | จำนวนคนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด |
| t | แทน | ค่าสถิติทดสอบ t - test |
| F | แทน | สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวน F-test |
| * | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ศึกษาข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|------------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 140 | 35.00 |
| 1.2 หญิง | 260 | 65.00 |
| รวม | 400 | 100 |
| 2. วิชยฐานะครู | | |
| 2.1 วิชยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ | 270 | 67.50 |
| 2.2 วิชยฐานะ ครูชำนาญการ | 70 | 17.50 |
| 2.3 ครูที่ยังไม่มีวิชยฐานะ | 60 | 15.00 |
| รวม | 400 | 100 |
| 3. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| 3.1 1 – 10 ปี | 90 | 22.50 |
| 3.2 11 – 20 ปี | 180 | 45.00 |
| 3.3 21 ปีขึ้นไป | 130 | 32.50 |
| รวม | 400 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีวิชยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีวิชยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ไม่มีวิชยฐานะครู จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.75 | 0.27 | มาก | 10 |
| 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.76 | 0.29 | มาก | 9 |
| 3. ด้านการยอมรับนับถือ | 4.40 | 0.40 | มาก | 3 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 4.36 | 0.31 | มาก | 4 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.56 | 0.19 | มากที่สุด | 1 |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.41 | 0.41 | มาก | 2 |
| 7. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล | 3.78 | 0.23 | มาก | 8 |
| 8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.26 | 0.42 | มาก | 7 |
| 9. ด้านนโยบายของหน่วยงาน | 4.29 | 0.39 | มาก | 5 |
| 10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 4.28 | 0.40 | มาก | 6 |
| เฉลี่ย | 4.23 | 0.33 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. การปฏิบัติงานของท่านสามารถปรากฏผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน | 3.75 | 0.59 | มาก | 4 |
| 2. ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.77 | 0.72 | มาก | 2 |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ | 3.66 | 0.52 | มาก | 5 |
| 4. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ | 3.77 | 0.71 | มาก | 2 |
| 5. การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่เป็นผลสำเร็จ | 3.82 | 0.54 | มาก | 1 |
| เฉลี่ย | 3.75 | 0.62 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่เป็นผลสำเร็จ ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ การปฏิบัติงานของท่านสามารถปรากฏผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน และท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | 3.74 | 0.58 | มาก | 4 |
| 2. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ | 3.79 | 0.73 | มาก | 2 |
| 3. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด | 3.66 | 0.51 | มาก | 5 |
| 4. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ | 3.79 | 0.73 | มาก | 2 |
| 5. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.83 | 0.54 | มาก | 1 |
| เฉลี่ย | 3.76 | 0.62 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. ท่านรู้สึกว่างานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดังเสริมท่านให้ได้รับความก้าวหน้า | 4.49 | 0.58 | มาก | 1 |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | 4.44 | 0.64 | มาก | 2 |
| 3. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน | 4.34 | 0.60 | มาก | 4 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ | 4.40 | 0.65 | มาก | 3 |
| 5. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านต่อส่วนร่วมได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ | 4.33 | 0.56 | มาก | 5 |
| เฉลี่ย | 4.40 | 0.61 | มาก | |

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ท่านรู้สึกว่างานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดังเสริมท่านให้ได้รับความก้าวหน้าท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านต่อส่วนร่วมได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. ท่านทำงานยึดระเบียบ กฎหมาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย | 4.43 | 0.60 | มาก | 1 |
| 2. ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างดี | 4.37 | 0.68 | มาก | 2 |
| 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา | 4.35 | 0.70 | มาก | 4 |
| 4. ท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 4.29 | 0.75 | มาก | 5 |
| 5. การมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.36 | 0.72 | มาก | 3 |
| เฉลี่ย | 4.36 | 0.69 | มาก | |

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ท่านทำงานยึดระเบียบ กฎหมาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างดี การมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา และท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|--------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ | 4.49 | 0.51 | มาก | 5 |
| 2. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน | 4.56 | 0.54 | มากที่สุด | 3 |
| 3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น | 4.55 | 0.52 | มากที่สุด | 4 |
| 4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง | 4.63 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| 5. การได้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาในหน่วยงาน | 4.59 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| เฉลี่ย | 4.56 | 0.52 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง การได้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาในหน่วยงาน ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ตามลำดับ สำหรับหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี | 4.40 | 0.61 | มาก | 3 |
| 2. ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน | 4.53 | 0.66 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | 4.33 | 0.63 | มาก | 5 |
| 4. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกันให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน | 4.36 | 0.68 | มาก | 4 |
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | 4.44 | 0.58 | มาก | 2 |
| เฉลี่ย | 4.41 | 0.63 | มาก | |

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน สำหรับข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกันให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน และในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล

| ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบกับงานที่ปฏิบัติ | 3.82 | 0.55 | มาก | 2 |
| 2. ท่านพอใจต่อเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการปฏิบัติงาน | 3.79 | 0.79 | มาก | 3 |
| 3. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว | 3.59 | 0.50 | มาก | 5 |
| 4. การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม | 3.76 | 0.74 | มาก | 4 |
| 5. การมีรายได้ที่ทำให้ครอบครัวดำรงชีวิต อยู่อย่างสุขสบายตามสมควร | 3.92 | 0.52 | มาก | 1 |
| เฉลี่ย | 3.78 | 0.62 | มาก | |

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การมีรายได้ที่ทำให้ครอบครัวดำรงชีวิต อยู่อย่างสุขสบายตามสมควร เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบกับงานที่ปฏิบัติ ท่านพอใจต่อเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ แรงจูงใจ | อันดับ |
|---|-------------|-------------|-------------------|--------|
| 1. สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในที่เหมาะสม การ คมนาคมสะดวก | 4.24 | 0.60 | มาก | 3 |
| 2. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ | 4.30 | 0.74 | มาก | 2 |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้ เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงานและ การปฏิบัติงาน | 4.22 | 0.71 | มาก | 5 |
| 4. สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร สวยงาม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน | 4.24 | 0.72 | มาก | 3 |
| 5. ในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ | 4.33 | 0.62 | มาก | 1 |
| เฉลี่ย | 4.26 | 0.68 | มาก | |

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารสวยงาม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านนโยบายของหน่วยงาน

| ด้านนโยบายของหน่วยงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับแรงจูงใจ | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------|--------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน | 4.35 | 0.61 | มาก | 1 |
| 2. โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงานท่านในปัจจุบันเหมาะสม | 4.26 | 0.69 | มาก | 4 |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว | 4.20 | 0.66 | มาก | 5 |
| 4. ท่านได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ | 4.34 | 0.71 | มาก | 2 |
| 5. การมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน | 4.32 | 0.60 | มาก | 3 |
| เฉลี่ย | 4.29 | 0.65 | มาก | |

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านนโยบายของหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ท่านได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ การมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงานท่านในปัจจุบันเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัวตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | \bar{X} | S.D. | ระดับ แรงจูงใจ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|-------------------|--------|
| 1. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน | 4.35 | 0.61 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.26 | 0.70 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน | 4.18 | 0.66 | มาก | 5 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ในหน่วยงาน | 4.27 | 0.69 | มาก | 3 |
| 5. ท่านยอมเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา | 4.33 | 0.61 | มาก | 2 |
| เฉลี่ย | 4.28 | 0.65 | มาก | |

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่า เทียมกัน ท่านยอมเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้าง ความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับ บัญชา และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการทดสอบที (t - test) การทดสอบเอฟ (F - test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.13 - 4.15

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | เพศ | | | | t | p - values |
|--|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|
| | ชาย (n = 140) | | หญิง (n = 260) | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.79 | 0.29 | 3.73 | 0.25 | 1.607 | .147 |
| 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.78 | 0.28 | 3.75 | 0.30 | 0.631 | .545 |
| 3. ด้านการยอมรับนับถือ | 4.43 | 0.34 | 4.39 | 0.43 | 1.052 | .324 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 4.64 | 0.18 | 4.21 | 0.25 | 11.029 | .000* |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.59 | 0.20 | 4.55 | 0.19 | 1.426 | .192 |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.43 | 0.42 | 4.40 | 0.40 | 0.647 | .536 |
| 7. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล | 3.77 | 0.23 | 3.78 | 0.23 | -0.105 | .919 |
| 8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.96 | 0.40 | 4.43 | 0.34 | -9.050 | .000* |
| 9. ด้านนโยบายของหน่วยงาน | 4.13 | 0.44 | 4.38 | 0.33 | -5.807 | .000* |
| 10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 4.07 | 0.42 | 4.39 | 0.34 | -6.494 | .000* |
| เฉลี่ย | 4.16 | 0.32 | 4.20 | 0.31 | -0.284 | .779 |

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ พบว่า สถานภาพด้านเพศชายและหญิงของครูผู้สอนในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามวิทยฐานะครู

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | Df | MS | F | p - values |
|--|----------------------|------|----|------|--------|---------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | .010 | 2 | .005 | 0.779 | .481 |
| | ภายในกลุ่ม | .077 | 12 | .006 | | |
| | รวม | .987 | 14 | | | |
| 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | .008 | 2 | .004 | 0.739 | .498 |
| | ภายในกลุ่ม | .066 | 12 | .005 | | |
| | รวม | .074 | 14 | | | |
| 3. ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | .881 | 2 | .440 | 70.190 | .000* |
| | ภายในกลุ่ม | .075 | 12 | .006 | | |
| | รวม | .956 | 14 | | | |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | .209 | 2 | .105 | 15.559 | .000* |
| | ภายในกลุ่ม | .981 | 12 | .007 | | |
| | รวม | .290 | 14 | | | |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | .109 | 2 | .055 | 12.788 | .001* |
| | ภายในกลุ่ม | .051 | 12 | .004 | | |
| | รวม | .161 | 14 | | | |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | .371 | 2 | .185 | 18.793 | .000* |
| | ภายในกลุ่ม | .118 | 12 | .010 | | |
| | รวม | .489 | 14 | | | |
| 7. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงิน รางวัล | ระหว่างกลุ่ม | .001 | 2 | .000 | 0.024 | .976 |
| | ภายในกลุ่ม | .162 | 12 | .013 | | |
| | รวม | .162 | 14 | | | |
| 8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | .267 | 2 | .134 | 33.684 | .000* |
| | ภายในกลุ่ม | .048 | 12 | .004 | | |
| | รวม | .315 | 14 | | | |
| 9. ด้านนโยบายของหน่วยงาน | ระหว่างกลุ่ม | .050 | 2 | .025 | 5.262 | .023* |
| | ภายในกลุ่ม | .057 | 12 | .005 | | |
| | รวม | .108 | 14 | | | |
| 10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | .114 | 2 | .057 | 13.747 | .001* |
| | ภายในกลุ่ม | .050 | 12 | .004 | | |
| | รวม | .164 | 14 | | | |

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามวิทยฐานะครู พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามวิทยฐานะครู เป็นรายคู่

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | วิทยฐานะครู | \bar{X} | ครู | | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ |
|-------------------------------------|------------------------|-----------|---------------|----------|------------------------|
| | | | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | |
| 1. ด้านการยอมรับนับถือ | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.48 | - | 0.00 | 0.52* |
| | ครูชำนาญการ | 4.48 | | - | 0.52* |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 3.96 | | | - |
| 2. ด้านความรับผิดชอบ | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.38 | - | 0.19* | -0.09 |
| | ครูชำนาญการ | 4.19 | | - | -0.28* |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 4.47 | | | - |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.59 | - | 0.00 | -0.18* |
| | ครูชำนาญการ | 4.59 | | - | -0.18* |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 4.41 | | | - |
| 4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.46 | - | 0.32* | -0.02 |
| | ครูชำนาญการ | 4.14 | | - | -0.34* |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 4.48 | | | - |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.17 | - | -0.29* | -0.28* |
| | ครูชำนาญการ | 4.46 | | - | 0.01 |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 4.45 | | | - |
| 6. ด้านนโยบายของหน่วยงาน | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.26 | - | -0.07 | -0.14* |
| | ครูชำนาญการ | 4.33 | | - | -0.07 |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 4.40 | | | - |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | ครูชำนาญการพิเศษ | 4.22 | - | -0.21* | -0.13* |
| | ครูชำนาญการ | 4.43 | | - | 0.08 |
| | ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ | 4.35 | | | - |

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามวิทยฐานะครู เป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการยอมรับนับถือของครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการ กับครูยังไม่มีวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบของครูชำนาญการพิเศษ กับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูยังไม่มีวิทยฐานะ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการ กับครูยังไม่มีวิทยฐานะ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูชำนาญการพิเศษกับครูชำนาญการ และครูชำนาญการกับครูยังไม่มีวิทยฐานะ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูชำนาญการพิเศษกับครูชำนาญการและครูยังไม่มีวิทยฐานะ ด้านนโยบายของหน่วยงานของครูชำนาญการพิเศษกับครูยังไม่มีวิทยฐานะ และด้านการปกครองบังคับบัญชาครูชำนาญการพิเศษกับครูชำนาญการและครูยังไม่มีวิทยฐานะ

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | p - values |
|--|------------------|------|----|------|--------|------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 1 – 10 ปี | .016 | 2 | .008 | 1.770 | .212 |
| | 11 – 20 ปี | .055 | 12 | .005 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .071 | 14 | | | |
| 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 1 – 10 ปี | .009 | 2 | .005 | 1.087 | .368 |
| | 11 – 20 ปี | .052 | 12 | .004 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .061 | 14 | | | |
| 3. ด้านการยอมรับนับถือ | 1 – 10 ปี | .184 | 2 | .092 | 19.441 | .000* |
| | 11 – 20 ปี | .057 | 12 | .005 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .240 | 14 | | | |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 1 – 10 ปี | .400 | 2 | .200 | 45.37 | .000* |
| | 11 – 20 ปี | .053 | 12 | .004 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .453 | 14 | | | |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 1 – 10 ปี | .024 | 2 | .012 | 3.785 | .053 |
| | 11 – 20 ปี | .038 | 12 | .003 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .062 | 14 | | | |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 1 – 10 ปี | .171 | 2 | .086 | 12.922 | .001* |
| | 11 – 20 ปี | .080 | 12 | .007 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .251 | 14 | | | |
| 7. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล | 1 – 10 ปี | .000 | 2 | .000 | .006 | .994 |
| | 11 – 20 ปี | .171 | 12 | .014 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .171 | 14 | | | |

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | p - values |
|------------------------------|------------------|------|----|------|--------|------------|
| 8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 1 – 10 ปี | .508 | 2 | .254 | 59.154 | .000* |
| | 11 – 20 ปี | .052 | 12 | .004 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .560 | 14 | | | |
| 9. ด้านนโยบายของหน่วยงาน | 1 – 10 ปี | .13 | 2 | .065 | 14.084 | .001* |
| | 11 – 20 ปี | .056 | 12 | .005 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .186 | 14 | | | |
| 10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 1 – 10 ปี | .135 | 2 | .068 | 14.586 | .001* |
| | 11 – 20 ปี | .056 | 12 | .005 | | |
| | 21 ปีขึ้นไป | .191 | 14 | | | |

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{X} | 1 – 10 ปี | 11 – 20 ปี | 21 ปีขึ้นไป |
|-------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|------------|-------------|
| 1. ด้านการยอมรับนับถือ | 1 – 10 ปี | 4.46 | - | -0.02 | 0.22* |
| | 11 – 20 ปี | 4.48 | | - | 0.24* |
| | 21 ปีขึ้นไป | 4.24 | | | |
| 2. ด้านความรับผิดชอบ | 1 – 10 ปี | 4.63 | - | 0.38* | 0.31* |
| | 11 – 20 ปี | 4.25 | | - | -0.07 |
| | 21 ปีขึ้นไป | 4.32 | | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 1 – 10 ปี | 4.32 | - | -0.21* | 0.02 |
| | 11 – 20 ปี | 4.53 | | - | 0.23* |
| | 21 ปีขึ้นไป | 4.30 | | | |

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ประสบการณ์ ในการทำงาน | \bar{x} | 1 - 10 ปี | 11 - 20 ปี | 21 ปี ขึ้นไป |
|----------------------------------|--------------------------|-----------|--------------|---------------|-----------------|
| 4. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน | 1 - 10 ปี | 4.00 | - | -0.26* | -0.46* |
| | 11 - 20 ปี | 4.26 | | - | -0.20* |
| | 21 ปีขึ้นไป | 4.46 | | | |
| 5 ด้านนโยบายของหน่วยงาน | 1 - 10 ปี | 4.15 | - | -0.16* | -0.21* |
| | 11 - 20 ปี | 4.31 | | - | -0.05 |
| | 21 ปีขึ้นไป | 4.36 | | | |
| 6. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา | 1 - 10 ปี | 4.16 | - | -0.09 | -0.23* |
| | 11 - 20 ปี | 4.25 | | - | -0.14* |
| | 21 ปีขึ้นไป | 4.39 | | | |

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการยอมรับนับถือของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี , 11 - 20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป ด้านความรับผิดชอบของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี กับ 11 - 20 ปี , 21 ปีขึ้นไป ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปกับ 1 - 10 ปี , 11 - 20 ปี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี กับ 11 - 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี กับ 11 - 20 ปี และ 11 - 20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป ด้านนโยบายของหน่วยงานของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี กับ 11 - 20 ปี , 21 ปีขึ้นไป และด้านการปกครองบังคับบัญชาของครูผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 35 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในปีการศึกษา 2558 ตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) ได้จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบค่าเอฟ (F - test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe')

5.1 สรุปผล

ผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาสถานภาพส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ไม่มีวิทยฐานะครู จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

5.1.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การได้รับรางวัล

จากการปฏิบัติงานที่เป็นผลสำเร็จ ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ การปฏิบัติงานของท่านสามารถปรากฏผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน และท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตามลำดับ

3) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ท่านรู้สึกว่างานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาส่งเสริมท่านให้ได้รับความก้าวหน้าท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และท่านรู้สึกว่าคุณเสนอแนะของท่านต่อส่วนร่วมได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ท่านทำงานยึดระเบียบกฎหมาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี การมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา และท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง การได้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาในหน่วยงาน ท่านมีโอกาเลื่อนตำแหน่งหรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน และท่านมีโอกาก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ตามลำดับ สำหรับหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่ในระดับมาก

6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน สำหรับข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกันให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน และในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตามลำดับ

7) ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การมีรายได้ที่ทำให้ครอบครัวดำรงชีวิต อยู่อย่างสุขสบายตามสมควร เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบกับงานที่ปฏิบัติ ท่านพอใจต่อเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ตามผลการปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว ตามลำดับ

8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ใน หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ หน่วยงาน ของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารสวยงาม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อ ประสานงานและการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

9) ด้านนโยบายของหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ หน่วยงานของ ท่านมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนท่านได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและ นโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ การมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน โครงสร้างและ การบริหารของหน่วยงานท่านในปัจจุบันเหมาะสมและหน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่าง เป็นระบบ ยุติธรรม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว ตามลำดับ

10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ท่านยอมเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและ ศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะครู และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) สถานภาพด้านเพศชายและหญิงของครูผู้สอนในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามวิทยฐานะครู พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน นโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถนำไปใช้อภิปรายผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ **ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ** ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถผ่านการสอบบรรจุ แต่งตั้งตามระบบราชการ มีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรจะได้รับเพื่อความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการและการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสนวิเศษ (2554, หน้า 89 - 93) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคใต้ ตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการ 6 - 10 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 6,000 - 10,000 บาท ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 79 - 82) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ และปัจจัยก้ำจุน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ พบว่า สถานภาพด้านเพศชายและหญิงของครูผู้สอนในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะครู พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน **ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ** ความอาวุโสของข้าราชการครูที่แยกแยะอย่างชัดเจนของวิทยฐานะ และบ่งชี้ถึงประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนสังคมครูระดับมัธยมศึกษาเป็นองค์กรใหญ่ แบ่งกันไปตามหมวดวิชา ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรก็ย่อมแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 74 - 75) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลางสูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสนวิเศษ (2554 หน้า 89 - 93) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นประโยชน์และเสนอแนะแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ทางการบริหารเพื่อให้ข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชมเชยหรือให้รางวัลแก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 1.2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสแก่ข้าราชการครูได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ
- 1.3) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีความรู้สึกว่างานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของและนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ
- 1.4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ข้าราชการครูทำงานโดยยึดระเบียบกฎหมายโดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย
- 1.5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เลื่อนตำแหน่งหรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

1.6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีและมีความรักสามัคคีของข้าราชการครู สร้างความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน

1.7) ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเรื่องการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้สะดวก รวดเร็ว มีการจัดสรรเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการปฏิบัติงาน มีการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

1.8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารให้สวยงาม ช่วยสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงาน

1.9) ด้านนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงข้อมูลด้านแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูทราบมีการแบ่งสายงานรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และมีแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน

1.10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเอาใจใส่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา

2) จากผลการเปรียบเทียบระดับของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่พบว่าสถานภาพด้านเพศชายและหญิงของครูผู้สอนในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามวิทยฐานะครู พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ยังมีระดับแรงจูงใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

2.1) ข้าราชการครูที่มีอายุ 1 - 10 ปี ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและโดยภาพรวม ข้าราชการครูที่มีอายุ มากกว่า 10 ปี ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้การสนับสนุน และมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอพร้อมกับให้ครูที่ประสบผลสำเร็จเป็นพี่เลี้ยง

2.2) ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้าราชการครู และด้านการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารควรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญพร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ให้มีความรักใคร่ คอยช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์น้อยในโรงเรียน

ขอเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับคุณภาพงาน ปริมาณงานหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับมากขึ้น
- 2) ควรศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนา ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแยกเป็นกรณีศึกษาในระดับภาคและ ระดับชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารงานบุคลากรต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุภาลาดพร้าว.
- กันยมาส ชูจีน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยาณี สนิธสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิษฐา สุวรรณนิตย์. (2533). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
กรมศิลปากร. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2542). แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. กรุงเทพฯ :
ผู้แต่ง.
- คณะกรรมการปฏิรูปราชการ, สำนักงาน. (2542). การปฏิรูประบบราชการ : ทางออกของการแก้ปัญหา
และฝ่าฟันวิกฤต. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ..
- จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. (2534). กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา จุมทอง (2537). ผลของการสอนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์
ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพัฒน์ สงบกาย. (2533). ผลของการกำกับตนเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง
และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2550). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

- ถนนมรุฑู ชลอสเลิศ. (2549). *การจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2549). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธรรมศักดิ์ ปนทอง. (2543). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในด้านการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การพัฒนาศาสนา สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.*
- ธรรววรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม.*
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี :
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.*
- นพคุณ ขอบดี. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทวิทยุกระจายเสียง. วิทยานิพนธ์ กศม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- นรินทร์ สมสมัย. (2542). *แรงจูงใจในการเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสามัญ วิชเรียนแบบทางไกล
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นิชาภา ประสพอารยา. (2543). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *มิติใหม่ของการบริหารงานญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี.
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.*
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2542). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- ประทวน โคตรสาร. (2535). *หลักการบริหารโรงเรียน. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม.*
- ปรเมศวร โพธิ์คล้าย. (2541). *แรงจูงใจการเลือกเข้าศึกษาต่อวิทยาลัยนาฏศิลป์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.*

- ปิยะ ฉันทพัฒนานุกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนาคาซึมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พนัส หันนาคินทร. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเพ็ญ พิพัฒน์ธีรภาพ (2538). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาตึกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- ไพศาล วรคำ. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา : Education Research*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- มัลลิกา ตนสอน. (2547). *การจัดการยุคใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ธรรมมผลการพิมพ์.
- เย็นตะวัน แสนวิเศษ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รสวลีย์ อักษรวงศ์ (2547). *ความคาดหวังในความสามารถทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วนิดา ประดิษฐ์ (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*. งานศึกษาค้นคว้าอิสระ, การศึกษามหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณกร หมอยาดี. (2544). *ผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). *การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : พฤติกรรมศาสตร์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจในรากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

- ศิริพร จันทศรี. (2541). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กางสีนธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2547). *สารานุกรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร พรหมจรรยา. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมศักดิ์ ทองแก้ว. (2545). *กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ : วารสารประชากรศึกษา.
- สรอยตระกูล (ติวยานนท) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ. (2553). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : จีพี. ไฮเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สุภัตรา สุภาพ. (2536). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสนาะ ติเยาว. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (2558). *ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. มหาสารคาม : เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู = Journal of teachers' professional development*. ปีที่ 112 ฉบับที่ 8 กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- อรรวรรณ ตั้งจิตรพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2542). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุภาพใจ.*
- Applewhite, Phillip B. (1965). *Organization and Behavior.* New York : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: The Exercise of Control.* New York: W.H. Freeman and Company.
- _____. (1986). Regulation of cognitive process through perceived self-efficiency. *Development Psychology*, 25 (5), 725-735.
- Benson, Joy K. (1996). *Social Experience and Organization Sense-Making : The Role of Gender in Defining Organization Culture* (Online). Available: [http:// www.lib.umi.com/dissertations/gateway/full_citation&_abstract](http://www.lib.umi.com/dissertations/gateway/full_citation&_abstract) [2014, December 15].
- Barfield, V., & Burlingame, M. (1974). The pupil control ideology of teachers in selected schools. *Journal of Experimental Education*, 42, 6-11.
- Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive* (30th Anniversary ed.). Cambridge ; MA : Harvard University.
- Betz, N.E. (2013). *Assessment of self-efficacy.* APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology (pp. 379-391). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Castetter, W.B., & Young, I.P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration.* 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Chruden, H. J.& Sherman, A. W. (1968). *Personnel Management* (3rd ed.). Cincinnati : South Western.
- Cooper, A. M. . (1958). *How to Supervise People.* New York : McGraw-Hill.
- Davis, F. B. (1981). *Education Measurement and Their Interpretation.* California : Wadsworth .
- French, Wendell. (1964) . *The Personnel Management Process : Human Resource Administration.* Boston, Houghton miffin Company.
- Friedlander, F., & Pickle, H. (1968). Component of effectiveness in small organization. *Administrative Science Quarterly*, 13, 289-304
- Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Brow. (1955). *Personnel and Industrial Psychology.* New York : McGraw-Hill.
- Gilmer, V.H.B. (1966). *Industrial Psychology.* New York : McGraw-Hill.

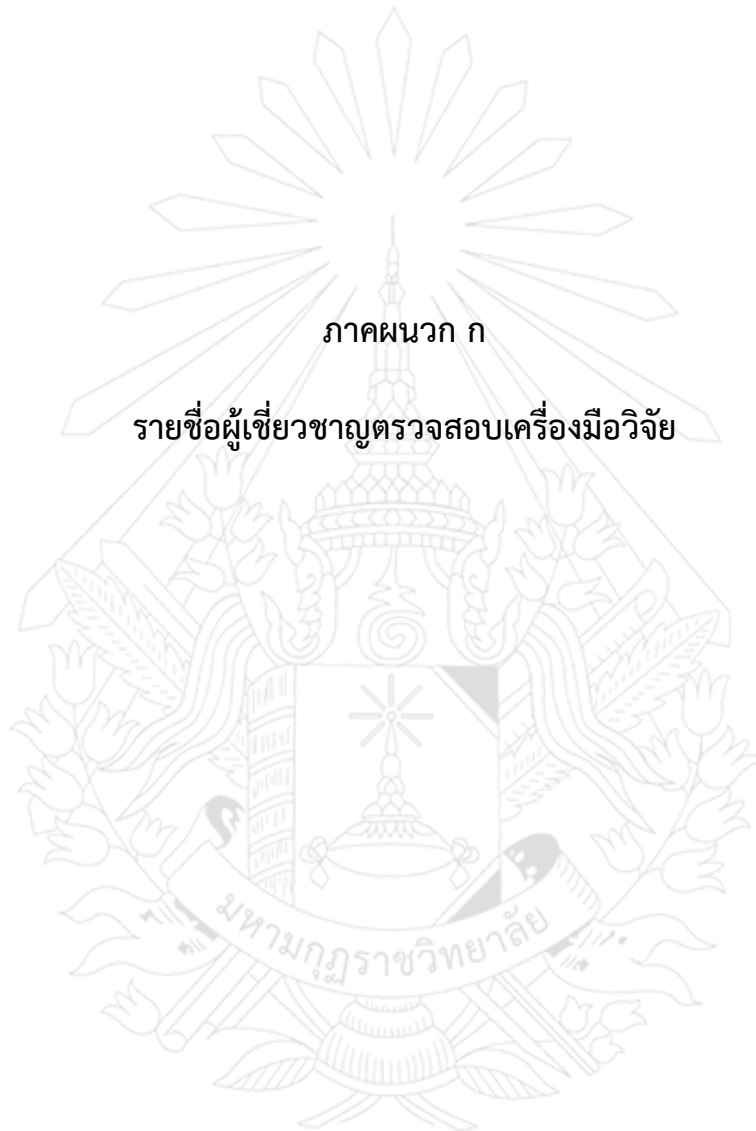
- Hatfield and Huseman. (1987). *Job Satisfaction of Thai and U.S. Educational Technologists in Higher Education*. Ph.D. Thesis, Missouri : University of Missouri Columbia.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons
- Hilgard, E.R. (1997). *In Troduction to Psychological in Classroom*. (3rd ed.) New York : John Wiley & Sone, Inc.
- Johannson Hano and G Terry Page,(eds.) (1999). *Encyclopedia of Management Dictionary of Management*, First edition, New Delhi, Kogan Page, Published by Crest Publishing House.
- Luthans, F. et. al. (1988). *Real managers*. Cambridge, MA : Ballinger.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw Hill.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand Company Ine.
- Pajares,F. and Miller ,D.M. (1994). *Role of self – efficacy and Mathematical problem Solving : A path analysis*. (86) : 193 – 203. from [http:// journals. prufrock. com/IJP/c.abs/journal-of-advanced-academics/volume18/issue3/article500](http://journals.prufrock.com/IJP/c.abs/journal-of-advanced-academics/volume18/issue3/article500) - 30k
- Pigors, P.& Myers, C.A. (1981). *Personnel Administration* (9th ed). Tokyo: McGraw-Hill.
- Schunk, D.H. 2000. *Learning Theories : An Educational Perspective*. 3 rd ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Tiffin, Joseph. and McCormick, Ernest J. (1968). *Industrial Psychology*. London : Geoge Allen.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper And Row Publication.
- Zalenick, Abraham. And Others. (1958). *Motion Productivity and Satisfaction of Workers*. Massachusetts : Division of Research, Harvard University.



ภาคผนวก

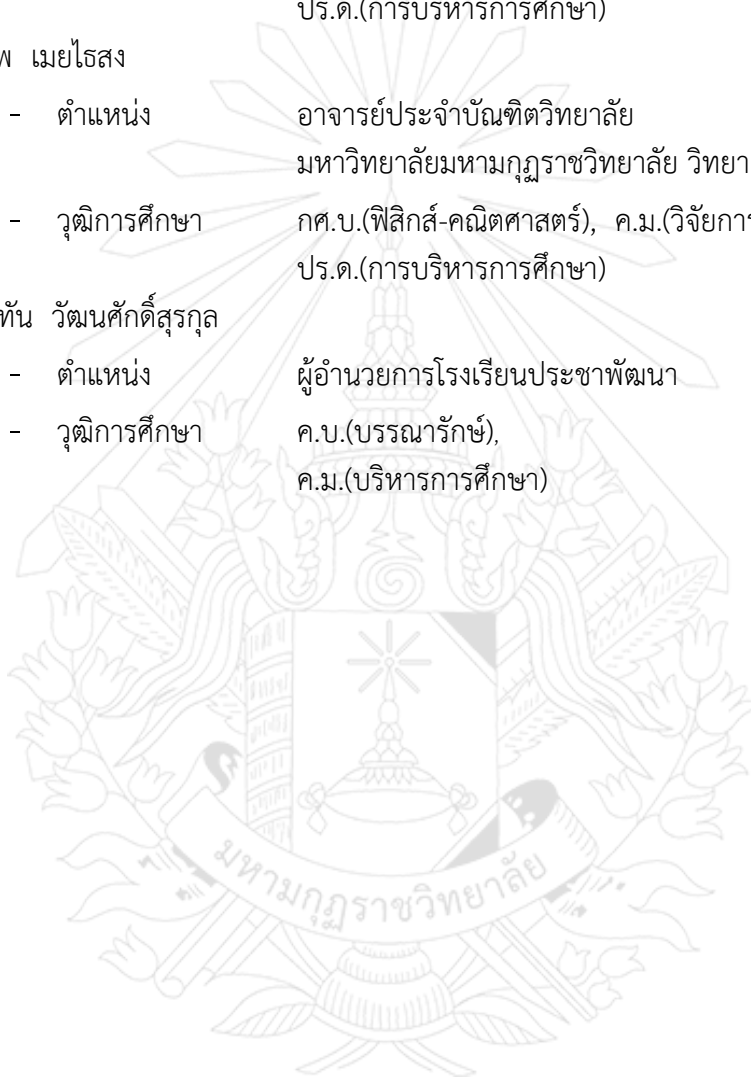
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- 1) ดร.จำนง กมลศิลป์
 - ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา กศ.บ.(ภาษาไทย), กศ.ม.(การประถมศึกษา),
ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
- 2) ดร.สุเทพ เมยไธสง
 - ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 - วุฒิการศึกษา กศ.บ.(ฟิสิกส์-คณิตศาสตร์), ค.ม.(วิจัยการศึกษา),
ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
- 3) นางบุญทัน วัฒนศักดิ์สุรกุล
 - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาพัฒนา
 - วุฒิการศึกษา ค.บ.(บรรณารักษ์),
ค.ม.(บริหารการศึกษา)





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสด็จเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร **ดร. อำนง กมลดีรัมย์**

ด้วย นายสากล ขาวสน นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอขอมอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชาปริยัติวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- ด้วยความยินดี

(ดร. อำนง กมลดีรัมย์)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

http:// www.rec.mbu.ac.th

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร **ดร.สุเทพ เมฆาโชติ**

ด้วย นายสากล ขาวสน นักศึกษาศาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชาบริยัติวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ดร.สุเทพ เมฆาโชติ
(ดร.สุเทพ เมฆาโชติ)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

http:// www.rec.mbu.ac.th

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร **ผู้ดูแลการโรงเรียนประชาพัฒนา**

ด้วย นายสากล ชาวสน นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีติวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นางบุญทัน วัฒนศักดิ์สุกุล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาพัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเสด็จเมือง
ท่าบดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖**

ด้วย นายสากล ชาวสน นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

รับสนองพระทัย

(นายประจักษ์ คุ้มบุญ)

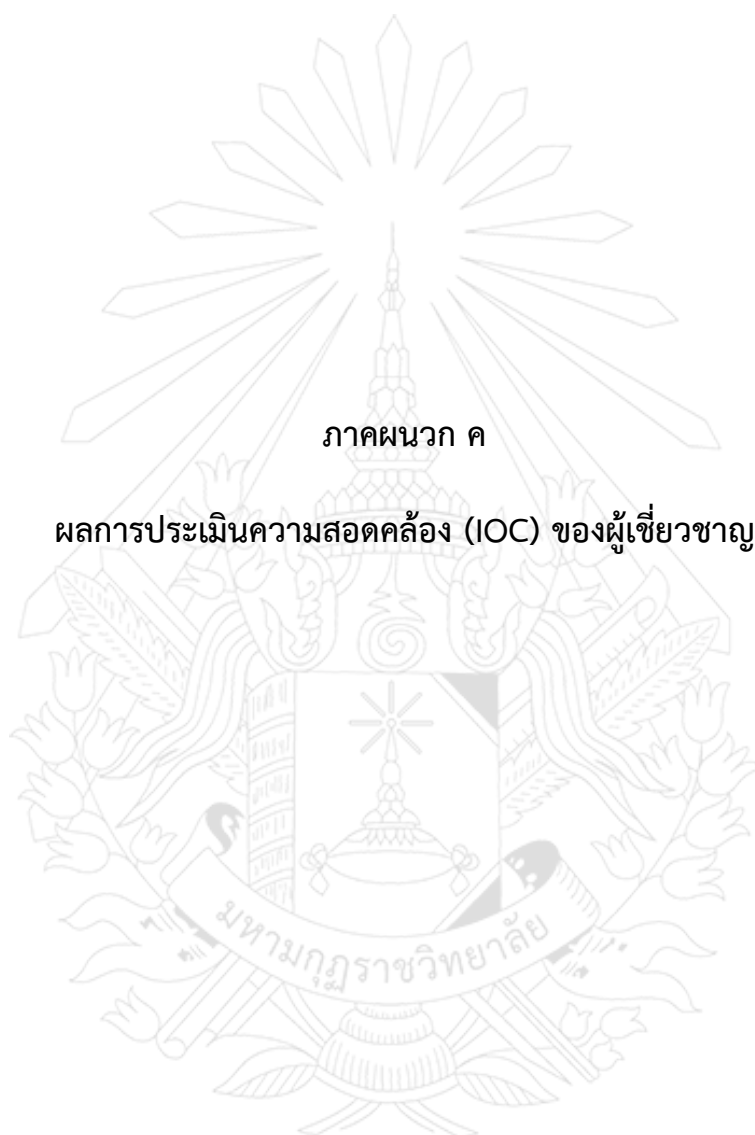
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๖

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

http:// www.rec.mbu.ac.th



ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

| ข้อที่ | รายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | สรุปผล |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|---------|---------|-----|------|----------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| ด้านความสำเร็จของงาน | | | | | | | |
| 1 | การปฏิบัติงานของท่านสามารถ ปรากฏผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจ กับงานที่ได้รับมอบหมาย | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 3 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4 | การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ที่เป็นผลสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | | |
| 6 | งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 7 | มีโอกาสดำเนินตำแหน่งตาม ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 8 | ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู ความสามารถและความถนัด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 9 | ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 10 | ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านการยอมรับนับถือ | | | | | | | |
| 11 | ท่านรู้สึกว่างานในตำแหน่งปัจจุบัน มีโอกาสส่งเสริมท่านให้ได้รับ ความก้าวหน้า | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 12 | ท่านได้รับการยอมรับในความรู ความสามารถในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 13 | ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |

| ข้อที่ | รายการ | คะแนนความคิดเห็น | | | รวม | IOC | สรุปผล |
|---|--|------------------|---------|---------|-----|------|----------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 15 | ท่านรู้สึกว่าคุณเสนอแนะของท่านต่อส่วนร่วมได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | | |
| 16 | ท่านทำงานอีตระเบียบ กฎหมาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวกาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 17 | ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 18 | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 19 | ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 20 | การมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | | | | | | | |
| 21 | หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 22 | ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 23 | ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 24 | การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 25 | การได้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาในหน่วยงาน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |

| ข้อที่ | รายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | สรุปผล |
|---|---|-------------------------------------|---------|---------|-----|------|----------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา | | | | | | | |
| 26 | ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 27 | ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 28 | ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 29 | เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหา ในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 30 | การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงิน รางวัล | | | | | | | |
| 31 | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกับ งานที่ปฏิบัติ | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 32 | ท่านพอใจต่อเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการ ปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 33 | การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 34 | การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 35 | การมีรายได้ที่ทำให้ครอบครัว ดำรงชีวิต อยู่อย่างสุขสบาย ตามสมควร | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | | |
| 36 | สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 37 | หน่วยงานของท่านมีบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |

| ข้อที่ | รายการ | คะแนนความคิดเห็น | | | รวม | IOC | สรุปผล |
|---------------------------------|--|----------------------------|---------|---------|-----|------|----------|
| | | ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| 38 | หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณ ที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการ ติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 39 | สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อาคารสวยงาม ช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศในการทำงาน | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 40 | ในหน่วยงานของท่านได้รับการ สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านนโยบายของหน่วยงาน | | | | | | | |
| 41 | หน่วยงานของท่านมีแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 42 | โครงสร้างและการบริหารของ หน่วยงานท่านในปัจจุบันเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 43 | หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายงาน รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 44 | ท่านได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับ แผนงานและนโยบายที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 45 | การมีแผนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานที่ชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | | | | | | | |
| 46 | ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม กัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 47 | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 48 | ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 49 | ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 50 | ท่านยอมเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับ บัญชาและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | สอดคล้อง |



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของท่านอย่างใด ขอความกรุณาท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 2 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามการเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่กำหนดไว้เกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

นายสากล ชาวสน

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ถ้ามสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ มีคำถามจำนวน 2 ข้อ โปรดตอบแบบสอบถามโดยกาเครื่องหมายลงใน ที่กำหนดไว้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วิทยฐานะครู

วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

ครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

1 - 10 ปี

11 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำแนะนำ มีคำถาม 50 ข้อ ใน 10 ด้าน โปรดตอบทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|--------|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 1 | ด้านความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานของท่านสามารถปรากฏ ผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ท่านรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 3 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 4 | การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ | | | | | |
| 5 | การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ที่เป็นผลสำเร็จ | | | | | |
| 6 | ด้านความมั่นคงในการทำงาน งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 7 | มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 8 | ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด | | | | | |
| 9 | ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ | | | | | |
| 10 | ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน | | | | | |

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|--------|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 11 | ด้านการยอมรับนับถือ ท่านรู้สึกว่างานในตำแหน่งปัจจุบัน มีโอกาสดังเสริมท่านให้ได้รับ ความก้าวหน้า | | | | | |
| 12 | ท่านได้รับการยอมรับในความรู ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงาน | | | | | |
| 13 | ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือและ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ | | | | | |
| 15 | ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของคุณ ต่อส่วนร่วมได้รับการยอมรับและมีการ นำไปปฏิบัติ | | | | | |
| 16 | ด้านความรับผิดชอบ ท่านทำงานยึดระเบียบ กฎหมาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย | | | | | |
| 17 | ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานที่ทำอยู่ เป็นอย่างดี | | | | | |
| 18 | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 19 | ท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 20 | การมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|--------|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 21 | ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ท่านศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ | | | | | |
| 22 | ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือจะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบ ตามความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 23 | ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น | | | | | |
| 24 | การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านช่วย ให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง | | | | | |
| 25 | การได้เข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาในหน่วยงาน | | | | | |
| 26 | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี | | | | | |
| 27 | ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 28 | ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน | | | | | |
| 29 | เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหา ในการทำงาน | | | | | |
| 30 | การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|--------|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 31 | ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกับงาน ที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 32 | ท่านพอใจต่อเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามผลการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 33 | การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว | | | | | |
| 34 | การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม | | | | | |
| 35 | การมีรายได้ที่ทำให้ครอบครัวดำรงชีวิต อยู่อย่างสุขสบายตามสมควร | | | | | |
| 36 | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก | | | | | |
| 37 | หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 38 | หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณ ที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการ ติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 39 | สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อาคารสวยงาม ช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศในการทำงาน | | | | | |
| 40 | ในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ | | | | | |

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | |
|--------|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 41 | ด้านนโยบายของหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| 42 | โครงสร้างและการบริหารของหน่วยงาน ท่านในปัจจุบันเหมาะสม | | | | | |
| 43 | หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายงาน รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว | | | | | |
| 44 | ท่านได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับ แผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ กับงานในหน้าที่ | | | | | |
| 45 | การมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่ชัดเจน | | | | | |
| 46 | ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 47 | ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 48 | ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน | | | | | |
| 49 | ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน | | | | | |
| 50 | ท่านยอมเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา | | | | | |



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

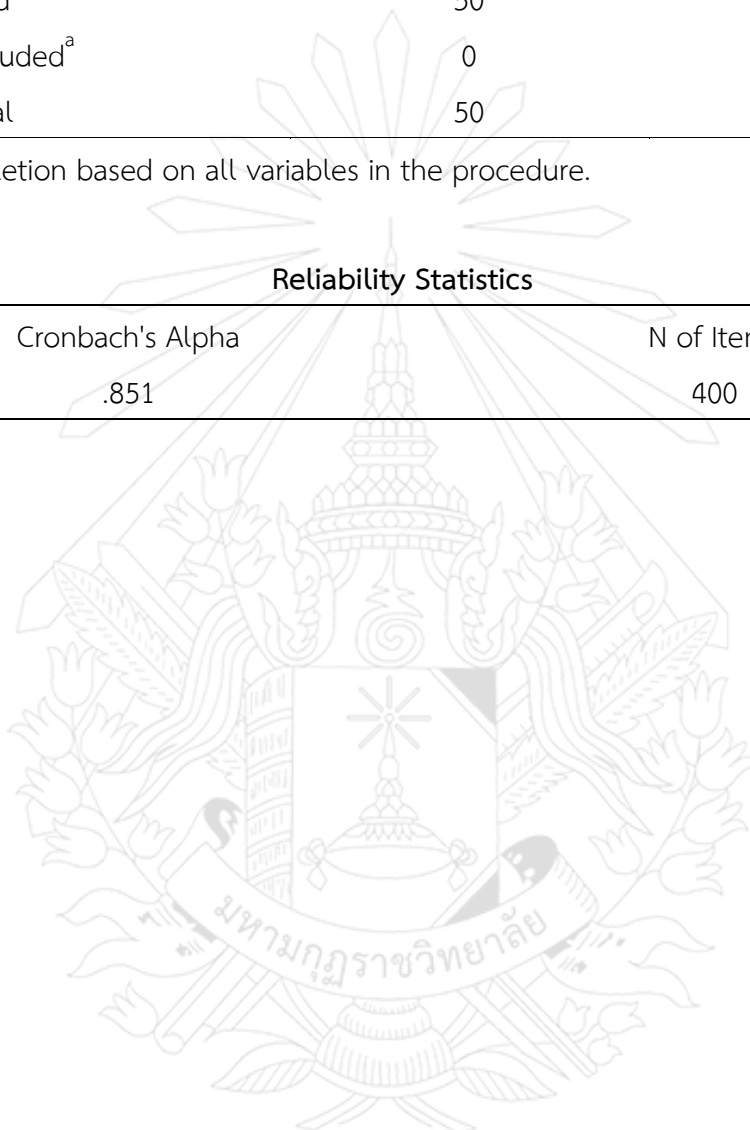
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .851 | 400 |





ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นายสากล ชาวสน |
| วัน เดือน ปี เกิด | 27 มกราคม 2528 |
| สถานที่เกิด | 24 หมู่ 4 ตำบลหนองทุ่ม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม 44120 |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2552-2555 | ครูผู้สอนโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ |
| พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน | ครูผู้สอนโรงเรียนประชาพัฒนา |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2547-2550 | วิทยาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| พ.ศ. 2556-2558 | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |

