

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

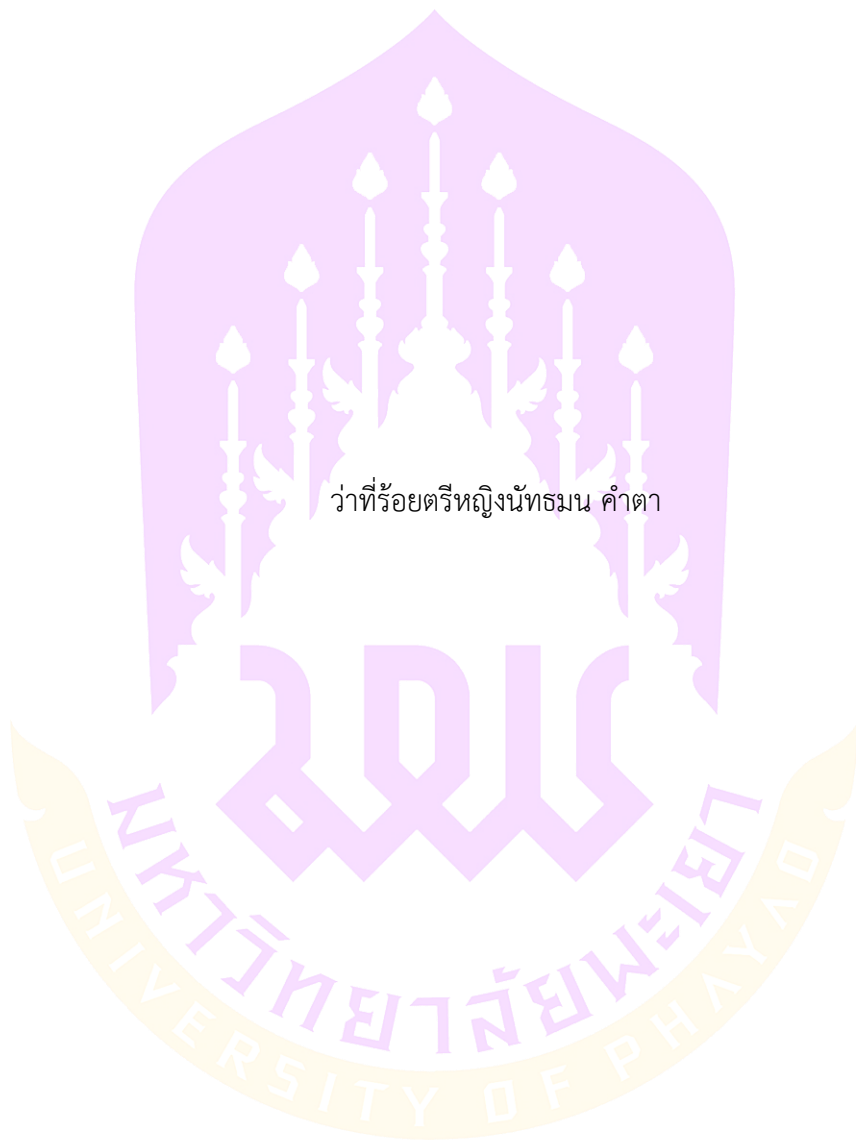
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

24 พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

24 พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN HIGHLAND AREAS UNDER
THE OFFICE OF CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration

24 May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

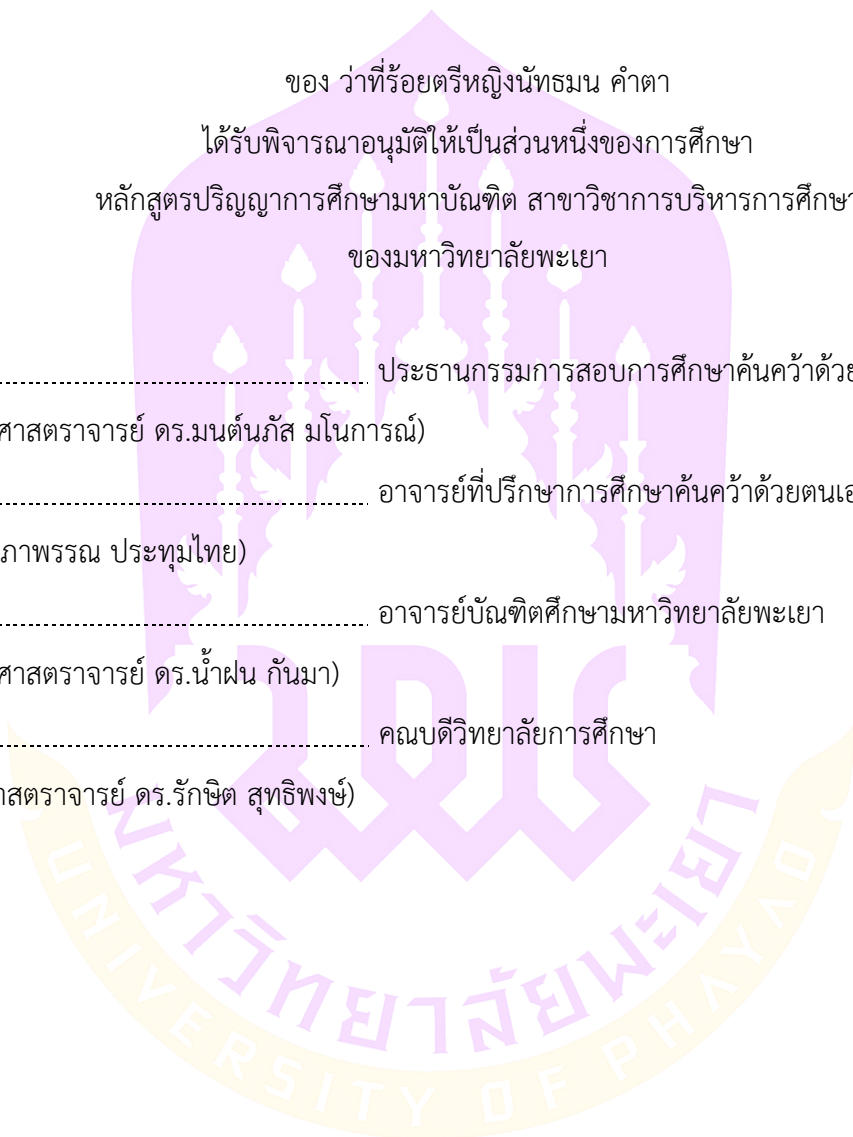
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์ภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)



- เรื่อง:** การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย
- คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงานของครู, บนพื้นที่สูง

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ทางการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,977 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) จากผลการวิจัย 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และสังคม รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ครูผู้สอนที่มีช่วงอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY OF WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN HIGHLAND AREAS UNDER THE OFFICE OF CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

Author: ACTING SUB LT. Nuttamon Kumta, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2025

Advisor: Dr. Arpapun Prathumthai

Keywords: Work Motivation of Teachers, in Highland Areas

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the work motivation of teachers in highland areas under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, and 2) to compare the work motivation of these teachers classified by school size, age range, and work experience. The population used in this research consisted of 1,977 teachers from 141 educational institutions in highland remote areas under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula, resulting in 322 participants selected through stratified sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, F-test, and One-Way ANOVA. Research findings revealed: 1) Overall work motivation among highland area teachers under the Primary Educational Service Area Office Chiang Mai Zone 3 was at a moderate level. When considered by individual aspects, 2 aspects were at high levels and 4 aspects were at moderate levels, ranked from highest to lowest as follows: relationships and social aspects had the highest mean, followed by environmental conditions, career advancement, responsibility and job characteristics, recognition and acceptance respectively, with rewards, recognition, salary, compensation and welfare having the lowest mean. 2) Comparison results of work motivation among highland area teachers under the Primary Educational Service Area Office Chiang Mai Zone 3 classified by school size, age range, and work experience showed: When classified by school size, teachers in schools of different sizes had significantly different overall work motivation at the .05 statistical significance level. When classified by age range, teachers of different ages showed no significant difference in overall work motivation at the .05 statistical significance level. When classified by work experience, teachers with different work experience had significantly different overall work motivation at the .05 statistical significance level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3" สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส มหาวิทยาลัยพะเยา, นางสาวนิภาพรรณ สิงห์คำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และนายวรสิทธิ์ ยาวีลาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่าและขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ และอุทิศแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจ ด้วยดีตลอดมา

ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
แรงจูงใจในการทำงานของครู.....	29
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	58
ทิศทางการพัฒนาการพัฒนาศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63

กรอบแนวคิดการวิจัย.....	67
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.....	75
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	82
บทที่ 5 บทสรุป.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	113
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย.....	126

ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....	127
ประวัติผู้วิจัย.....	141



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน	48
ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาดและอำเภอ ปีการศึกษา 2567 ในสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.....	59
ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามอำเภอ.....	60
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	68
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.....	75
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะ ของงาน.....	76
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์และสังคม	77
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	78
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	79
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ.....	80
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม	81

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้าน	82
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครูบน พื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา	83
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	84
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความ รับผิดชอบและลักษณะของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	85
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์และ สังคม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	86
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	86
ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	87
ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	88
ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	88

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ ภาพรวม และ รายด้าน.....	89
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ ..	90
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การในการ ทำงาน ภาพรวม และรายด้าน.....	91
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การในการทำงาน	93
ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	94
ตาราง 27 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	95
ตาราง 28 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ และสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	95
ตาราง 29 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การ ยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	96
ตาราง 30 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	97
ตาราง 31 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	97

ตาราง 32 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครู
 บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 98



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แผนภาพแรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ถนอมรัฐ ชลเลิศ, 2549)..... 15

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 67



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอด การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม ด้วยการปฏิรูปการศึกษาให้คนไทยสามารถเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง มีคุณธรรม ทักษะอาชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557 อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ทั้งนี้ ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในหน่วยงานทางการศึกษาทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน เพราะนอกจากครูจะทำหน้าที่ในการสอนหนังสือในห้องเรียนแล้ว ครูจะต้องอบรม บ่มนิสัยให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ เป็นลูกศิษย์ที่ดีของครู อาจารย์ รวมถึงคอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต คอยตักเตือนเมื่อทำผิด ช่วยแก้ไขปัญหาส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีศักยภาพและความสามารถ จึงมีคำกล่าวที่ว่า นักเรียนเปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ที่ครูบ่มเพาะให้เจริญเติบโตงอกงามเป็นพ่อพันธุ์แม่พันธุ์ที่ดีต่อไป ดังนั้นผู้ดูแล-บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ ต้องมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อดูแลรักษา ปกป้องให้เมล็ดพันธุ์เจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่สมบูรณ์ แข็งแรง สวยงาม (อริศรา ชอบจิต, 2560) ซึ่งในสังคมไทยได้ยกย่องเปรียบเปรยครูไว้หลายประการ เช่น ประการแรก ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ หมายถึง ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นคนดี การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ การรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และการแสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นต้น ประการที่สอง ครู คือ ผู้สร้าง หมายถึง ครูเป็นผู้สร้างคน สร้างชาติ เพราะเด็กในวันนี้ คือ ผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า เด็กดีเป็นศรีแก่ชาติ และเด็กฉลาดจะนำพาให้ชาติเจริญ โดยครูมีหน้าที่ในการอบรมบ่มนิสัย สั่งสอนทั้งวิชาความรู้ในห้องเรียนและทักษะชีวิต ประการที่สาม ครู คือ ดวงประทีปส่องทาง หมายถึง ครูเป็น

แสงสว่างส่องทางให้นักเรียนเดินไปถึงฝั่งฝันด้วยการมอบความรู้ ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง และคอย
 ปรบประคองให้นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิต และประการสุดท้าย ครู คือ พ่อ แม่ คนที่สอง
 ของนักเรียน หมายถึง นักเรียนจะอยู่ภายใต้การปกครองและการดูแลของครูทันทีที่ก้าวเท้าเข้าสู่
 โรงเรียน ครูต้องรับผิดชอบชีวิตนักเรียนทุกคนที่อยู่ภายในบริเวณโรงเรียน เป็นต้น

ในรายงานประจำปี 2566 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ ได้แสดงสถิติจำนวนครูและบุคลากรที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศมีทั้งหมด จำนวน 484,154 คน และโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศมีทั้งหมด จำนวน 29,251 โรงเรียน ทั้งนี้จาก
 แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน พ.ศ. 2560–2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ 2560 ได้กล่าวถึง
 สภาพปัญหาในพื้นที่ชายแดนของจังหวัด อำเภอที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน จำนวน 3 ประเทศ
 ได้แก่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักร
 กัมพูชา เช่น ด้านผู้เรียนพบว่านักเรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้มีทักษะการฟัง พูด
 อ่าน เขียนภาษาไทยไม่คล่อง และมีปัญหาการสื่อสารระหว่างนักเรียนไทยกับนักเรียนประเทศเพื่อน
 บ้าน นักเรียนขาดทักษะชีวิต และอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อปัญหาเสพติด ด้านการเรียนการสอนพบว่า
 หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการกำลังคนในพื้นที่ ตลาดแรงงาน และสถาน
 ประกอบการ ด้านบุคลากรพบว่าครูผู้สอนไม่เพียงพอ ย้ายบ่อย ขาดทักษะการสื่อสารภาษาถิ่น
 กับนักเรียนและผู้ปกครอง ด้านสาธารณูปโภค พบว่าระบบไฟฟ้าชำรุด ไฟดับบ่อยครั้ง ขาดแคลนน้ำ
 ในฤดูแล้ง และระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ด้านการคมนาคมพบว่าในบางพื้นที่มีการคมนาคม
 ไม่สะดวก เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ภูเขา ห่างไกลรวมไปถึงไม่มีรถประจำทางเข้าถึง เป็นต้น

จากข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
 เขต 3 พบว่าเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดในเขตพื้นที่ 5
 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ คือ อำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอไชยปราการ อำเภอ
 เชียงดาว และอำเภอเวียงแหง มีครูทั้งหมดจำนวน 2,114 คน มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 153 โรงเรียน
 ในด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความยุ่งยาก
 และซับซ้อน เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบถึง 4,893 ตารางกิโลเมตร ผู้เรียนประกอบไปด้วยผู้คน
 หลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม ภาษาที่ใช้ใน
 การสื่อสาร และจำนวนหนึ่งเป็นผู้อพยพเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาขายแรงงาน ลักษณะภูมิ
 ประเทศส่วนใหญ่จะเป็นภูเขา ป่าไม้ และเป็นเขตชายแดน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐสหภาพ
 เมียนมายาวกว่า 100 กิโลเมตร จากอำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอเชียงดาว จนถึงอำเภอเวียงแหง
 การติดต่อไปมาระหว่างสถานศึกษาค่อนข้างมีอุปสรรค เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่

ห่างไกลความเจริญ โดยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ที่ไกลที่สุดมีระยะทางเกือบ 200 กิโลเมตร ทำให้เด็กนักเรียนไม่สะดวกในการเดินทาง แบบไป-กลับได้ ทางสถานศึกษาจึงต้องหาที่พักให้ตามความขัดสนในรูปแบบของโรงเรียนพักนอน จำนวน 13 โรงเรียน เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษากับเด็กในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2566) จะเห็นได้ว่าด้วยบริบททางด้านชุมชน สังคม วัฒนธรรม ลักษณะภูมิประเทศ ส่งผลให้ครูในพื้นที่ดังกล่าวต้องทำงานด้วยความยากลำบาก แต่ด้วยอุดมการณ์ หัวใจของความเป็นครู ความรักและศรัทธาในอาชีพ ความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเททั้งพลัง แรงกายแรงใจ ยอมเสียสละความสบาย ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว และใช้ความอดทนสูงมาก เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีอนาคตที่สดใส อย่างไรก็ตามกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศด้วยการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุก ประเภท ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ที่มีสภาพยากลำบาก เช่น บนพื้นที่สูง พื้นที่ชายขอบ ตามเกาะแก่ง และพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ไม่สงบ จึงได้มีการจ่ายเงินเพิ่มตามลักษณะความยากลำบากและลักษณะพิเศษของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนหา มาตรการจูงใจอื่นที่นอกเหนือจากเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า "แรงจูงใจ" คือ ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือ ผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะ กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน ความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย เงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกกระตุ้น หรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับ การตอบสนองโดยบุคคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และแรงจูงใจนี้อาจเกิดจาก สิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ แรงจูงใจในการทำงานคือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่ สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับ และรางวัล อันเป็นสิ่งล่อใจ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติ และแรงจูงใจ ของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบาย จากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบัน

จากการศึกษาและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเขตพื้นที่ต่างกัน พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยแรงจูงใจนั้นสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ทำได้ ความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ลักษณะงาน งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การเติบโตทางวิชาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น 2) ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน นโยบายและการบริหารของโรงเรียนที่ชัดเจน การบริหารจัดการที่เป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพ และความรู้สึกปลอดภัยในอาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่กล่าวมานั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน อายุของครูแต่ละช่วงวัยซึ่งมีความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกัน และขนาดของสถานศึกษาก็มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูด้วย ซึ่งผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่ต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดสถานศึกษาก็มีความแตกต่างกันเช่นกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูว่าอยู่ในระดับใดและเพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปวางแผนส่งเสริมและพัฒนาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ พุ่มเทร่างกายแรงใจทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงานจะมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงแตกต่างกัน
2. ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงแตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,977 คน จากทั้งหมด 141 โรงเรียน (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 322 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน
- 2.2 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม
- 2.3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.4 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.5 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ
- 2.6 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ประกอบด้วย

3.1.1 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

3.1.2 ช่วงอายุ

- 1) Gen Z 22–27 ปี
- 2) Gen Y 28–43 ปี
- 3) Gen X 44 ปีขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ตั้งแต่ 5–10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน
- 3.2.2 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม
- 3.2.3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 3.2.4 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3.2.5 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ
- 3.2.6 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 141 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นกระบวนการควบคุมทิศทาง ความเข้มข้น และความมุ่งมั่นของมนุษย์ จากความต้องการที่ยังไม่ถูกเติมเต็ม กระตุ้นให้บุคคลพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจที่สูงทำให้คนมุ่งมั่นไม่ลดละต่อเป้าหมาย ในขณะที่แรงจูงใจต่ำทำให้คนอาจเลิกพยายามก่อนบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายมักถูกกำหนดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลเผชิญอยู่

แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จ

ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุประสงค์ของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่าง เช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความตั้งใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม การทุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูได้รับแรงกระตุ้นโดยการมอบหมายให้ดูแลและปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่รายละเอียดของงานมีความน่าสนใจ ทำทายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า และตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้ปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษา โดยครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทุกระดับ ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษา การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี ความเป็นมิตร ความสนิทสนม และความจริงใจต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อกัน

3. แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การกระตุ้นให้ครูได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การให้สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน การมอบรางวัลและสิ่งจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินโบนัส หรือของขวัญ

4. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในสายอาชีพ

5. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเองของครู การได้รับการยอมรับ การยกย่องความสามารถ การให้กำลังใจ รวมถึงการได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน และได้รับความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของตนเอง

6. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกระตุ้นให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความเหมาะสมของอาคารสถานที่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และความปลอดภัย

ครูพื้นที่สูง หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่ฮาด และอำเภอไชยปราการ ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครู ครู (พนักงานราชการ) ครู (ลูกจ้างประจำ) และครู (ลูกจ้างชั่วคราว)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัด จำนวน 153 โรงเรียน ในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงดาว อำเภอฝาง อำเภอเวียงแหง อำเภอแม่ฮาด และอำเภอไชยปราการ เป็นต้น

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในโรงเรียน ตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน

ช่วงอายุ หมายถึง การจัดกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุและปีเกิดตาม Generation X คือ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508–2523 Generation Y คือ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524–2539 Generation Z คือ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540–2555 ของครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ 1) 22–27 ปี 2) 28–43 ปี 3) 44 ปีขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะหรือปริมาณของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จากหลายปัจจัย เช่น จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนนักเรียน ซึ่งแบ่งเป็นขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 299 คน ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 300–599 คน ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 600–1,499 คน และขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และสามารถนำมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารการศึกษาทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน ในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูได้

2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย การบริหาร วางแผนการพัฒนางานบุคคลได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ประเภทของการจูงใจ
 - 1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ
 - 1.5 การสร้างแรงจูงใจ
 - 1.6 เทคนิคการจูงใจ
 - 1.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจในการทำงานของครู
 - 2.1 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน
 - 2.2 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม
 - 2.3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.4 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.5 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.6 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ศัพท์บัญญัติการศึกษา ฉบับกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์คำว่า "motivation" ใช้ภาษาไทยว่า “แรงจูงใจ” และคำว่า “motive” ให้ใช้ว่า “เหตุจูงใจ” (กรมวิชาการ, 2544) สำหรับพจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน บัญญัติศัพท์คำว่า “motivation”

ให้ใช้ว่า “แรงจูงใจหรือการจูงใจ ซึ่งหมายถึง กระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตที่ประกอบไปด้วยการเริ่มต้น การรวมอยู่และทิศทาง รวมทั้งแรงภายใน เช่น แรงกระตุ้น แรงขับ และความปรารถนาที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้” ส่วนคำว่า “motive” ให้ใช้ว่า “แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ซึ่งหมายถึง เหตุผลที่เกิดขึ้นทั้งในจิตสำนึกและจิตไร้สำนึกที่จะผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550)

แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” แปลว่า สิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำ โดยทั่วไปแล้ว คนอาจไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถเสมอไป ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีแนวทางในการทำงานที่ดี มีทักษะในการทำงานและมีผลการทำงานสูงกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเหมือนแรงกระตุ้นการกระทำของแต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

จารุวรรณ ใจเพียร (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะมาปลุกเร้าบุคคล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิรพรรณ จันทร (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในการกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความเต็มใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

ธนภุติ วัฒนากุล (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า การจูงใจจึงเป็นเรื่องของการกระตุ้นทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนา ผลตอบแทนหรือเป้าหมายตามที่บุคคลต้องการ

ปกรณ ขจรเจริญ (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงความต้องการออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อสนองความต้องการหรือแรงกระตุ้นเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนั้นตอบสนองความต้องการให้บุคคลนั้นได้ ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตามความ

ต้องการในสิ่งที่ขาดไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคกัน เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะทำในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ปอแก้ว จันทคุณ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือแรงผลักดันภายในของบุคคลที่เร่งเร้าหรือกระตุ้นให้มีพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งแสดงออกในการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรม ที่อาศัยสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สุภพ กัณธิมา (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความตื่นตัว และมีเป้าหมาย

อุกฤษณ์ เกตุกัณหา (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการโดยแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลังเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ

Beach (1965) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goals) หรือให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยคุณให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Gordon (2002) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่องานทำให้การคาดหวังของผู้ที่ทำงานสมบูรณ์หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ทำงานรู้สึกว่างงานนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของแต่ละบุคคล

Daft (2000) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง พลังภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่างๆ

Guilford & Gray (1970) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งใดก็ตามที่ช่วยกำหนดทิศทางและแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

Luthans (1985) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการในสิ่งจำเป็น มีความปรารถนา จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย แรงขับ สิ่งจูงใจ และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ และจะเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Domjan (1996) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดย บุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

Robbins (2005) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง และมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการของบุคคลนั้น แสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

Sanford & Wrightsman (1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึก ซึ่งไม่อยากจะหยุดนิ่ง เป็นอันตราย เป็นพลังที่อยู่ภายใต้การชักจูง ส่งผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองการกระทำของมนุษย์ มักมีเป้าหมายเพื่อลบล้างสภาวะที่ไม่หยุดหย่อนหรือสภาพการณ์ที่ขาดแรงจูงใจ จึงเป็นกลไกที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อทดแทนหรือเติมเต็มในสิ่งที่มนุษย์รู้สึกว่างเปล่า

Steers & Porter (1979) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ 3 ประการ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรม
2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน
3. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งช่วยสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

Stewart (2002) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย มีความเข้มข้น มีความพยายามหรือยืนหยัด

Sweeney & Mcfarlin (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปและบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบงานกับความพึงพอใจของบุคคล

จากความหมายของแรงจูงใจที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ "แรงจูงใจ" คือพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือได้รับรางวัล แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีความกระตือรือร้น มีทั้งที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ช่วยกระตุ้นให้เกิดการกระทำ ซึ่งนำทิศทาง และรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ในการทำงาน แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่องานสามารถตอบสนองความคาดหวังและทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่องานนั้นขัดขวางการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย มีความเข้มข้นและความพยายาม โดยแรงจูงใจนี้เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหายไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้ 1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ

ในการทำงาน เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ แรงจูงใจนี้เป็นพลังที่ผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ 2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลเกิดความมานะอดทน บากบั่น และกระตุ้นให้นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน โดยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย เพราะการจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่ง ไมเนอร์ (Miner) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในเอ็กต์บุคคล ที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม

แรงจูงใจเป็นปัจจัยในการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปความสำคัญของแรงจูงใจในแต่ละด้าน ดังนี้

ภาณิน มณียศ (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสามารถชักจูงกำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยเสริมให้บุคคลทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปอแก้ว จันทคุณ (2551) การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวผลักดัน กระตุ้นเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรับทราบ เพื่อให้บุคคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งสามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความเท่าเทียมกัน และสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน หากบุคคลขาดแรงจูงใจก็จะไม่มีความตั้งใจ และเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีย่อมไม่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างของบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม 2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปได้นำพฤติกรรมให้ตรง ทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

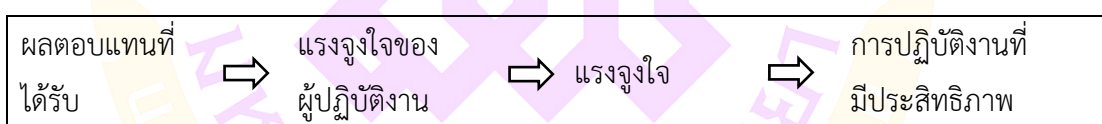
ลลนา เรืองพร (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของคนเราที่มีผลทำให้แสดงพฤติกรรมออกมา และทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น รวมทั้งมีพลังงานสนใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการให้สำเร็จ

สุภพ กันธิมา (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารจะบริหารงานได้สำเร็จด้วยการใช้บุคคลอื่น ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจให้ได้ว่าทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมอย่างที่ทำอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่องค์กรต้องการ

Mayo (1949) จากการศึกษาที่เรียกว่า “Hawthorne Studies” ได้เน้นให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งทำให้พนักงานบริหารมุ่งความสนใจไปถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขวัญของพนักงานว่ามีความเป็นมาอย่างไรและมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่และจะมีผลกระทบต่อผลผลิตอย่างไรบ้าง จนกระทั่งปัจจุบันการวัดผลของการทำงาน จากการพิจารณาขวัญของพนักงานได้กลายเป็นหลักยึดถือสำหรับการประเมินผลสำเร็จของการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์อยู่ตลอดเวลา

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จเพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกรักที่ชอบ ความสำเร็จหรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดสามารถแสดงด้วยแผนภาพ ดังนี้ (ถนนอมรรัฐ ชะลอเลิศ, 2549)



ภาพ 1 แผนภาพแรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ถนนอมรรัฐ ชะลอเลิศ, 2549)

จากแผนภาพแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็พยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือ

ผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั้น คือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2549) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอก เป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดทำให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ เป็นต้น

จากความสำคัญของแรงจูงใจนั้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์ เพราะมันเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลมีพลังในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในหลายด้าน ดังนี้

ประการแรก แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจจะพยายามเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ตนเองเติบโตและก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษางาน หรือชีวิตส่วนตัว แรงจูงใจช่วยให้เรามีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ

ประการที่สอง แรงจูงใจช่วยให้เราสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เมื่อเรามีเป้าหมาย แรงจูงใจจะเป็นพลังที่ทำให้เรายืนหยัดและทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ การมีแรงจูงใจทำให้เราไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ และพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ประการที่สาม แรงจูงใจช่วยให้เราจัดการเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีแรงจูงใจจะสามารถวางแผนและจัดสรรเวลาได้อย่างดี ทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แรงจูงใจทำให้เรามีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถโฟกัสกับงานที่ทำได้ดีขึ้น

ประการที่สี่ แรงจูงใจส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในชีวิต การมีแรงจูงใจ ทำให้เรารู้สึกว่าชีวิตมีความหมายและมีเป้าหมาย ทำให้เรามีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและสามารถสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ในชีวิตได้

ประการสุดท้าย แรงจูงใจช่วยให้เราสามารถแก้ปัญหาและเผชิญหน้ากับอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจทำให้เรามองอุปสรรคเป็นความท้าทายที่สามารถเอาชนะได้ การมีแรงจูงใจทำให้เรามีทัศนคติเชิงบวกและมีความพยายามในการหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงใจให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับแรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเกิดผลคือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดให้ความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการกระตุ้นการจูงใจภายนอก

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขันหรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งสิ้น

จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริบุรณ์ สายโกสุม, 2540) ได้แก่

1. แรงจูงใจทางกายภาพ หรือ แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความจำเป็นของร่างกาย ซึ่งเป็นความขาดหรือความพร้อมที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ เมื่อเกิดความขาดขึ้นมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย เพื่อลดความขาดนั้นและทำให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาพปกติ การรักษาสภาพดุลนี้อาจเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติตามสภาพร่างกาย เนื่องจากแรงจูงใจทางกายภาพ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานจำเป็นของมนุษย์ ซึ่งชีวิตขาดไม่ได้ จึงมักใช้ชื่อเรียกแรงจูงใจนี้ว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ แรงจูงใจทางกายภาพที่สำคัญและมีบทบาทมากต่อชีวิต

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychology Motive หรือ Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดความต้องการทางจิตใจหรือสังคม โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้และมีพัฒนาต่อเนื่องจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจทางจิตวิทยานี้ ถึงแม้ไม่ได้ตอบสนองก็ไม่มีผลโดยตรงต่อการใช้ชีวิตอยู่ แต่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกและสภาพจิตใจของบุคคล เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นไม่ได้ดิ้นรนแสวงหาสิ่งที่ต้องการทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความต้องการทางอื่นด้วย เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

Beach (1965) แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวกและการจูงใจในแง่ลบ

1. การจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า การจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety Reducing Motivation) หรือการจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot Approach) การจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick Approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การตำหนิติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำ ของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก การจูงใจภายในมีการเชื่อมโยงไปยังระดับการตัดสินใจของบุคคล (Person's Level of Inspiration) โดยตรง พ่อแม่และบุคคลให้ค่ากับสิ่งที่เขาต้องการทำและต้องการเป็น แต่การจูงใจภายนอกได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมของงานหรือรางวัลจากภายนอก รางวัลเกิดขึ้นภายหลังการทำงานเสร็จ การจูงใจทั้งสองชนิดมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาปัจเจกบุคคล และความสนใจของเขาในการทำงานบางอย่างเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายบางอย่าง

Barnard (1996) สิ่งจูงใจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสถานะทางการ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้มากที่สุด หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างดี ก็จะก่อให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งหน่วยงาน มีความรู้เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกันจะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของบาร์นาร์ด นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของและการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายภาพแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

จากที่ได้ศึกษามานี้ว่าประเภทของแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีหลายประเภท ทั้งทางการเงิน ทางอาชีพ ทางสังคม ทางส่วนบุคคล และทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งการทำความเข้าใจและใช้ประโยชน์จากแรงจูงใจเหล่านี้เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

ปัจจัยที่อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน Gilmer (1967) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. สถานที่ที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ สถานที่ตั้งของทำงาน ลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไปและลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลใดได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การติดตาม ดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีความสำคัญสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การใช้ชีวิตร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจตรงกันให้กับผู้ร่วมงาน
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกี่ยวคู่ (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 อ้างถึงใน ถวัน อุณาเมือง, 2553) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของ กิเซอิ และ บราว ว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานที่สาครันมี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอายุมากกว่าจะพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองของผู้บังคับบัญชา

โดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านการสร้างการจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคง ตั้งใจ พุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กรเพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการในการสร้าง ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ
2. กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว
3. ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ
4. ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้จูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการตำหนิที่เป็นนามธรรม
5. การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข
6. การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง
7. ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้

ถูกวิธี

8. พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัยได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากรู้ อยากเห็น พร้อมจะพัฒนาตนเอง

9. การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ย่อมทำให้เขากระตือรือร้น ตื่นตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

10. ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่นหรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

เทคนิคการจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากได้รับการจูงใจมากก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและความพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารองค์กรธุรกิจนิยมใช้โดยทั่วไปได้แก่ การให้ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงและความพึงพอใจ การพิจารณาเลือกเทคนิคการจูงใจให้กระบวนการจูงใจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนการสร้างแรงจูงใจจะได้ผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการใช้ศิลปะ เทคนิคเพื่อสร้างแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล และได้กล่าวถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารพึงแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. สร้างลักษณะงาน ให้มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ความถนัดของตนเองได้อย่างเต็มที่

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น

3. การให้การยกย่องชมเชยไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด ถ้าเป็นการยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกันในแต่ละคน ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดี นอกจากนี้การยกย่องยังแสดงถึงการให้เกียรติและให้ความสำคัญด้วย

4. ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสมนั้นเป็นอีกวิธีการหนึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น การให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดี เพราะบุคคลมีความคาดหวังว่า จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

5. ความมั่นคงและความปลอดภัยที่เหมาะสม เป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานไม่ต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่ปรารถนา

6. ความอิสระในการทำงานผู้บริหาร ต้องให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากรโดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเอง

7. การพัฒนาและฝึกอบรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญ อาจจะใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ทำให้บุคลากรมีการพัฒนา และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา บุคคลจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเฉพาะองค์กรที่มีการขยายงาน และมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์กรที่มีการเติบโตช้า

9. เงินตอบแทนในการทำงาน การจ่ายผลตอบแทนในการทำงานที่ดี มีความเป็นธรรม ทั้งในรูปตัวเงินและในรูปผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี

10. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การจัดบรรยากาศในการทำงานให้ดีไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในองค์กร

11. การให้รางวัล จะเป็นการกระตุ้นบุคคลให้มีความกระตือรือร้น และมีความพยายาม มีการแข่งขัน เพราะทุกคนต้องการความเป็นหนึ่งและต้องการได้รับรางวัลในผลสำเร็จของงาน

12. ให้พระคุณมากกว่าพระเดช ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่ และการลงโทษ เนื่องจากการข่มขู่และการลงโทษเป็นมาตรการในทางลบ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลหลีกเลี่ยงพฤติกรรมมากกว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ควรให้โอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดทางเลือก เพื่อปรับปรุงวิธีในการทำงาน

13. การให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนอย่างเต็มที่และเต็มใจเมื่อประสบปัญหา

14. แสดงให้บุคคลในองค์กรรู้ถึงสิ่งที่คาดหวัง เป็นการแสดงให้เห็นผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อองค์กร

15. การประเมินผลย้อนกลับในกรณีทำงานประสบความสำเร็จ เช่น การยกย่องชมเชย แต่ถ้าไม่ได้รับผลสำเร็จก็เสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานที่ดีที่สุด

16. ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวของบุคคลในองค์กร เนื่องจากธรรมชาติมนุษย์นั้นต้องการให้ผู้อื่นสนใจและเห็นความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสนใจและเป็นห่วงเป็นใยและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

17. ลดการอ้างถึงระเบียบ เพราะจะทำให้เกิดความคิดว่าผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบเพื่อการข่มขู่และคิดที่จะลงโทษ ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

18. ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังและช่วยแก้ปัญหาข้อร้องเรียนของบุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานนั้นบางครั้งย่อมมีปัญหาเกิดขึ้น แต่ต้องได้รับการแก้ปัญหาอย่างทันที่ ผู้บริหารจะต้องคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจคนทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสิ่งจูงใจให้ถูกช่วงเวลา เพราะมีฉะนั้นนอกจากจะเสียของแล้วยังไม่ได้ผลอะไรกลับคืนมาอีกด้วย และที่สำคัญจงอย่าจูงใจคนที่หมดไฟแล้ว จงเน้นการจูงใจคนที่กำลังมีไฟ เพราะเราแค่เติมเชื้อเพลิงไม่ต้องเอะอะก็สามารถจูงใจให้เขาทำในสิ่งที่เราต้องการได้มากกว่า เพราะคนที่มีไฟอยู่แล้วเหมือนกับรถที่กำลังเคลื่อนที่อยู่ เราแค่ออกแรงผลักอีกนิดเดียวก็วิ่งฉิวแล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์กรต่าง ๆ จะหันมาทบทวนระบบการบริหารแรงจูงใจของคนทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการใช้ศิลปะเทคนิค เพื่อสร้างแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลในองค์กร เทคนิคในการจูงใจสามารถทำได้โดยการตั้งเป้าหมายชัดเจนและท้าทาย มอบรางวัลที่เหมาะสมเมื่อทำงานสำเร็จ เชิญชวนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสื่อสารอย่างเปิดเผย จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและโอกาสการเติบโต สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สนับสนุนการพักผ่อนและการผ่อนคลาย และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีเทคนิคอื่น ๆ เช่น การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การจัดกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมโอกาสเติบโต และการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) Maslow (1987) ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

1. บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2. ความต้องการบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจาก ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป ลำดับได้ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกาย จะอยู่ลำดับที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ และที่อยู่อาศัย

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ต้องการลำดับที่สองของ มาสโลว์จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนอง แล้วความต้องการความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

3.4 ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรืออาจจะต้องการ ความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ โดยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะบรรลุความสำเร็จด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1972) ได้ปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับขั้น ของมาสโลว์เหลือ 3 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง โดยความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่เป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ ในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จมี ความรู้ ความสามารถการนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าไปใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)

Murray (1938) ได้เสนอความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นแรงผลักดันภายในกำกับให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย 20 ประการ ดังนี้

1. ต้องการถ่อมตน (Abasement)
2. ต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement)
3. ต้องการความรักความผูกพัน (Affiliation)
4. ต้องการความก้าวร้าว (Aggression)
5. ต้องการมีอิสรภาพ (Autonomy)
6. ต้องการตอบโต้ต่อต้าน (Counteraction)
7. ต้องการปกป้องตนเอง (Dependence)
8. ต้องการให้ผู้อื่นเคารพนับถือ (Deference)
9. ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Dominance)
10. ต้องการแสดงออกให้ปรากฏ (Exhibition)
11. ต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm Avoidance)
12. ต้องการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้อับอาย (In Avoidance)
13. ต้องการอุปถัมภ์เลี้ยงดูผู้อื่น (Nurturance)
14. ต้องการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
15. ต้องการเล่นสนุกสนาน (Play)
16. ต้องการปฏิเสธไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่ชอบ (Rejection)
17. ต้องการแสดงความตื่นตัว (Sentience)
18. ต้องการทางเพศ (Sex)
19. ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น (Succorance)
20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1961) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate-Taking) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล และใช้ความสามารถโดยไม่ฟุ้งซ่านเป็นต้น

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำการแปลกใหม่ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำใครหรือสามารถจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มีโช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในความคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อทราบว่าผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร ซึ่งไม่ใช่เพียงการคาดคะเน

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงควรมี

โดยแมคคลีแลนดได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ กังวลใจ ไม่สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y) McGregor (1960)

มองธรรมชาติของมนุษย์และได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X

1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง
2. มีความเกียจคร้าน ชอบทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ
4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่

5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้
6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร
7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด
8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาด

ทฤษฎี Y

1. มนุษย์มีความจริงจัง
2. ทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเอง
6. ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย
9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่

ทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory) Vroom (1964) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทนสูงที่สุด โดยการจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการหรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่ ต้องการ โดยในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance–outcome Expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่ามีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร
3. ความคาดหวังจากแรงพยายามหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร (Effort–performance Expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลใส่ลงไปในงานเพื่อที่จะได้ผลงานออกมาตามความต้องการ

แรงจูงใจในการทำงานของครู

ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

Steers & Porter (1983) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมทิศทางของพฤติกรรม ความเข้มข้นและความมุ่งมั่นของการกระทำ ตลอดจนแนวโน้มของพฤติกรรมให้คงอยู่

Robbins (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่มีความเข้มข้น ทิศทาง และความต่อเนื่องของความพยายามของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Luthans (2011) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นด้วยการขาดทางสรีระวิทยาหรือความต้องการทางจิตใจ ซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมหรือแรงขับเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2540) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ สามารถกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานคือ กระบวนการที่ควบคุมทิศทาง ความเข้มข้น และความมุ่งมั่นของพฤติกรรมมนุษย์ โดยเริ่มจากความต้องการที่ยังไม่ถูกเติมเต็ม กระตุ้นให้บุคคลพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจสูงทำให้คนมุ่งมั่นไม่ลดละต่อเป้าหมาย ในขณะที่แรงจูงใจต่ำ ทำให้คนอาจเลิกพยายามก่อนบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายมักถูกกำหนดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลเผชิญอยู่

ความหมายแรงจูงใจในการทำงานของครู

Sinclair (2008) แรงจูงใจของครู หมายถึง เหตุผลที่เกิดจากความต้องการภายในของบุคคลที่จะสอนและรักษาการสอนไว้ รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนเลือกอาชีพครูเป็นอาชีพ

ธีระ รุญเจริญ (2550) แรงจูงใจในการทำงานของครู คือ สิ่งที่กระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Han & Yin (2016) แรงจูงใจของครู เป็นโครงสร้างที่รวมทั้งตัวแปรส่วนบุคคล และบริบท ซึ่งรวมถึงอุดมคติ ความรู้สึกประทับใจ และค่านิยมของครู ตลอดจนความพึงพอใจในงานและสภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม

สมยศ นาวิการ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้

Richardson & Watt (2006) แรงจูงใจของครู ครอบคลุมถึงกระบวนการทางจิตวิทยา ที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่น ทิศทาง และความเข้มข้นของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2556) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรมการทำงานของครู โดยเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม

Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้สามารถกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูคือ สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุโอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนาผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่าง เช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความตั้งใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัยโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม การทุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ทำการศึกษาดังนี้

นันทน์ภัส สินธพธีรฉัตร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย นันทน์ภัส สินธพธีรฉัตร มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของครู พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจกระทำสิ่งใดด้วยความพึงพอใจ ด้วยแรงกระตุ้นที่เกิดจากภายในและภายนอกทำให้บุคคลนั้นได้แสดงความสามารถหรือศักยภาพในด้านต่าง ๆ ออกมาด้วยความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และสร้างสรรค์งานออกมาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ ต้องการตามเป้าหมายขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยจูงใจ จะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความคาดหวัง ประสบการณ์ และความสนใจของแต่ละคน ดังนั้น ผู้ที่ต้องการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น จึงต้องทำความเข้าใจในจุดนี้เป็นอย่างดีจะต้องค้นหาคำว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ ใดๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนและปฏิบัติงานไว้วางหน้า จนเกิดผลลัพธ์จากความสามารถในการสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานและได้รับความเชื่อถือในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องในความสามารถ ชมเชย และการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จนได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่น มีผู้มาขอรับคำปรึกษาคำแนะนำในการปฏิบัติงานที่สำคัญรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บริหาร อันจะส่งผลถึงความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในตนเองให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงาน คือ รายละเอียดในภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน ในการรับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในด้านต่าง ๆ โดยมีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง อันจะส่งผลให้ตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถโดยต้องอาศัยความมุ่งมั่นความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพอใจ ภาระหรือพันธะผูกพันในงานที่รับผิดชอบ โดยการตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถกำหนดวิธีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือ

ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องให้สูงขึ้น มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ อบรม สัมมนาทางวิชาการ หรือการศึกษาพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในสายอาชีพจนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กร เป็นเวลานาน แม้ว่าปัจจัยค้ำจุนจะไม่ใช่อะไรที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง แต่ก็มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากการงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับความรู้ และตำแหน่งที่ได้รับตามความสามารถและภาระงานที่ได้รับตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีความเป็นมิตร การปรับตัวและการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยแนะนำ สั่งสอนให้คำปรึกษาที่ดี และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันได้

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่สามารถอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ สีวัสดุ สัดส่วนของพื้นที่ความสะอาด และอื่น ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถในการสอน ยุทธวิธีในการสอน รวมไปถึงพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การเลือกใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ การควบคุมและจัดการชั้นเรียนให้เป็นไปอย่างมีระเบียบวินัย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียน การจัดการเวลาและทรัพยากรในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศของนักเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการสอน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก โดยครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการและทักษะการสอน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ชญานุช อาจคำ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา" โดย ชญานุช อาจคำ มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและวางแผนพัฒนาการทำงาน ใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนในองค์กร เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีฐานคิดว่าในการทำงานของคนในองค์กรนั้นจะเกี่ยวข้องข้องกับสองปัจจัย คือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้มีการแบ่งปัจจัยในการกระตุ้นให้คนทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง โดยงานนั้นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีอำนาจอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Theory) ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานต่อไปและเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการ

ปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือการทำงานหย่อนประสิทธิภาพลง หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจต่อการทำงานในองค์กรได้

2.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน หรือผลประโยชน์ที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 นโยบายและการบริหารองค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.4 สภาพแวดล้อมทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อาคาร สถานที่ทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้

2.6 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน หมายถึง ด้วยวิธีการสั่งการบังคับบัญชา ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ดังนั้นทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฟรดเฮอร์ริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ปัจจัยสุขอนามัยทำให้เกิดความไม่พอใจของพนักงาน ส่วนปัจจัยจูงใจให้พนักงานเกิดความพอใจกับงานนั้นและเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานไม่คิดจะลาออกจากงานซึ่งเป็นการรักษาขวัญกำลังใจของพนักงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ หากยอมรับปัจจัยเหล่านั้นก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในทางที่ดีขึ้นซึ่งจะทำให้พนักงานมีแรงทำงานอย่างเต็มที่

วรรณพร ตาวงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเรียนนาเชลิวิทย์าลัย จังหวัดเชียงใหม่" โดย วรรณพร ตาวงศ์ มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้

ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือของบุคคลรอบข้าง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวหน้าขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็สิ่งจูงใจบุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอ จะทำให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้นักงงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน

ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและการกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานการมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การคิดต่อไม่ว่าจะจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การคิดต่อไม่ว่าจะจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การคิดต่อไม่ว่าจะจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ให้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการ) ปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือ อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่ง

ต่าง ๆ ขององค์กร หรือผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือวันหยุดพักผ่อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดย ดร. เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการสังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Herzberg (1959) , Hilgard (1962) , Hatfield & Huseman (1987) และกมลรัตน์ หล้าสว่างษ์ (2541) โดยแยกประเด็นศึกษาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง แรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในการใช้หลักวิชาการบริหารในการบริหารงาน และทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือ แนะนำ ในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็น

อย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

อริศรา ขอบจิต (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง" โดย อริศรา ขอบจิต ได้แบ่งประเด็นเพื่อความชัดเจนในการศึกษาออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานในพื้นที่เขตชายแดน 2) ขวัญและกำลังใจในการทำงานในพื้นที่เขตชายแดน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตชายแดน ซึ่งได้แบ่งประเภทตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Bernard, & Babara, 1959, pp. 100–117) ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความสุข เนื่องจากแรงจูงใจภายในเป็นพลังทางบวกในด้านอารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก เจตคติและขวัญกำลังใจ ที่บุคคลสร้างขึ้นมาด้วยตนเอง โดยพลังนี้จะกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนและไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรคในการทำงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละสูง การมีความชื่นชมและยกย่องอาชีพครู ครูเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างชาติ มีความรักในอาชีพ มีความศรัทธาในอาชีพ อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มีความเมตตากรุณาสูง มีจิตใจเข้มแข็ง ครูเปรียบเสมือนเรือจ้างที่นำพาลูกศิษย์ไปให้ถึงฝั่งฝัน

1.2 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน การสอนหนังสืออย่างเต็มกำลังความสามารถ การมีความสุขในการสอนหนังสือ การทำงานตรงกับทักษะและความสามารถ การมีเทคนิคการสอนหนังสือที่เข้าใจง่าย ลูกศิษย์กล้าถามหรือพูดคุยเมื่อเรียนไม่เข้าใจ ได้แก่ การสอนหนังสือไม่ก่อให้เกิดความเครียด การประสบความสำเร็จในด้านการทำผลงานนักเรียน และการประสบความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

1.3 ด้านความภาคภูมิใจ คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานอาชีพครู เป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าวิชาชีพ การประกอบอาชีพครู ทำให้รู้สึกเป็นเกียรติเสมอ การประกอบอาชีพครูทำให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ความภาคภูมิใจที่สามารถสอนหนังสือให้กับศิษย์ที่ไม่รู้ภาษาไทยให้สามารถอ่านออกเขียนได้ ความภาคภูมิใจกับตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากลูกศิษย์ การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านกำลังใจในการทำงาน การได้ประกอบอาชีพครูตามอุดมการณ์ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน การมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการสอนหนังสือ การมีครูผู้สอนเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครู การที่ลูกศิษย์สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร การประสบความสำเร็จในการสอนศิษย์ คนในครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครู ลูกศิษย์เห็นเป็นแบบอย่าง

1.5 ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู การเคารพ ยกย่องและการศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ การซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมีความรู้และความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้นอกจากนี้การได้รับมิตรไมตรีที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการทำงาน ถือเป็นพลังเสริมในการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลขยันทำงาน ทำงานด้วยความทุ่มเท และมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้ศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านผลตอบแทน การมีความพอใจต่อเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1000 บาทต่อเดือน การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับค่าชมเชย มีการทำงานต่อไปแม้จะไม่ได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1000 บาทต่อเดือน การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจทำให้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การมีความพอใจต่อเงินเดือนที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานสำเร็จ เช่น เงินถ้วยรางวัล เกียรติบัตร หรือของที่ระลึก

2.2 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และการใช้สวัสดิการการกู้เงินของครูได้ตามสิทธิ การได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้ การมีน้ำใจสอยที่เพียงพอต่อความต้องการ การมีอาหารประจำวันเพียงพอต่อความต้องการและครบ 5 หมู่ การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การมีความพึงพอใจต่อบ้านพักครู เป็นต้น

2.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมแก่การเรียนการสอน ห้องเรียนสะอาด สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสวยงามและร่มรื่น สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาด ปราศจากมลภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงสามารถเลี้ยงตัวเองได้ ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคงสามารถเลี้ยงตัวเองได้ หลังเกษียณสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ มีโอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพครูอย่างเห็นได้ชัดเจน และการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน เช่น อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่าง ๆ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนที่จัดร่วมกันอยู่เสมอ การสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนตามโอกาสอันสมควร การที่ทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงานและการมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

วัชริน เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง อ.บ่อพลอย จ.กาญจนบุรี" โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) หมายถึง เงิน สิ่งของ หรืออะไรก็ตามที่จับต้องได้ และสามารถมอบให้กับบุคคลได้ เพื่อเป็นการยินยอมการจ้างงาน ค่าตอบแทน หรือรางวัลจากผลงานดีเด่น วิธีการใช้เงินและของขวัญสุดพิเศษเพื่อจูงใจนั้นมีรูปแบบการใช้มากมาย ความซับซ้อนของขั้นตอนการเบิกจ่าย ความยากลำบากในการได้มาซึ่งค่าตอบแทน และพลังในการซื้อขายแลกเปลี่ยนของเงินที่มีต่อตลาดการเงินนั้นทำให้สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญต่อการจูงใจให้คนพยายามสร้างผลงานเพื่อองค์กร ทว่าคนเราก็คงต้องการสิ่งเหล่านี้ในจำนวนจำกัด ซึ่งเมื่อความต้องการพื้นฐานของคนส่วนใหญ่ที่มีอยู่จำกัดนี้ได้ถูกเติมเต็มแล้ว สิ่งจูงใจนี้จึงไม่สามารถจูงใจได้มากนักหากเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากความจำเป็นทางกายภาพ

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับ ตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายแบบรวมถึงผู้ที่มีความสามารถจำกัด เนื่องจากรางวัลทางวัตถุมักเป็นที่ยอมรับได้ หากมั่นใจว่าจะมีการสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น และมักเกิดข้อสันนิษฐานว่ารางวัลทางวัตถุจะต้องมีสาเหตุหรือถูกสร้างมาจากความแตกต่างและชื่อเสียง คุณค่าที่แท้จริงของความแตกต่างของรางวัลที่เป็นเงินอยู่ที่การรับรู้หรืออยู่ที่การถูกกล่าวถึง ซึ่งนี่คือเหตุผลที่ความแตกต่างทางรายได้หรือทรัพย์สินนั้นเป็นต้นเหตุของความอิจฉาริษยา และความ แตกแยกนั่นเอง

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือสภาพร่างกายที่พึงปรารถนา ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีที่สุดได้

4. ผลตอบแทนทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำให้อุดมคติของบุคคลที่มักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุ เกี่ยวข้องกับอนาคต หรือเกี่ยวข้องกับความมีน้ำใจ ต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้รวมไปถึง ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ที่มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ความเข้ากันได้ทางสังคม การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือและความพยายามในการทำงานของคนในองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อสถานการณ์ขององค์กรในมุมมองของคนในองค์กรนั้น ๆ เห็นว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถทำงานในทิศทางเดียวกันนั่นเอง

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนได้ทั่วไปในองค์กรทุกประเภทในการปฏิเสธผู้สมัครงานที่ได้รับการฝึกฝนมาจากแนวคิดที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน เพราะคนเราหลงคิดไปว่าตนจะไม่สามารถทำอะไรได้ดี ภายใต้อาณาเขตหรือเงื่อนไขที่ผิดแปลกแตกต่างไป สิ่งที่ชัดเจนมาก ๆ อย่างหนึ่งคือคนเรามักจะไม่ให้ความร่วมมือถ้าเขาเห็นว่าแนวคิดหรือเงื่อนไขที่ว่านั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

7. การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันอันดีมิตร ความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี การหลอมรวมกันของคนในสังคม รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว การสนับสนุนทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน คนที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน หรือในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรานั้นมีความปรารถนาที่ไม่แน่นอนซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่สะท้อนว่าสิ่งแวดล้อมของพวกเขาไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือ องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถให้สิ่งจูงใจทั้งหมดแก่คนในองค์กรได้ และให้ได้ไม่มากพอ แต่การจูงใจทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลหลายอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงด้วย ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

1. เพศ ครูผู้หญิงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูผู้ชาย
2. สถานะสมรส ครูที่โสดมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีครอบครัว
3. วุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำ
4. ประสบการณ์ ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย
5. ตำแหน่งทางวิชาชีพ ครูที่อยู่ในตำแหน่งบริหารมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูที่ไม่อยู่ในตำแหน่งบริหาร

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์ วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี" โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนบ้านเขาชก ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 139–133) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ที่สามารถทำงานได้ ประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่อปฏิบัติงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นผลสำเร็จ
2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว
4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกได้ดังนี้

1. เพศ
 - 1.1 ชาย

- 1.2 หญิง
2. วุฒิกการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพ
 - 3.1 ข้าราชการ
 - 3.2 ครูอัตราจ้าง
4. ประสบการณ์ในการสอน
 - 4.1 1-5 ปี
 - 4.2 6 ปี ขึ้นไป

ฐานรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษา "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3" การศึกษามุ่งศึกษาซึ่งผลของการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ตรงกับสาขาวิชา ตรงกับ ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา และมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและ การประเมินผลผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้องโดยสามารถปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน กรรมการโรงเรียนในรูปของการได้รับความไว้วางใจในการให้ความรู้ เสนอความคิดเห็น และดูแลผู้เรียน หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ หรือสร้างผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานของครูที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุการทำงาน และผลงานที่สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัลค่าแทนพิเศษต่าง ๆ ซึ่งการพิจารณาเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพการทำงานของคุณ ในสถานศึกษา เดียวกันที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นหรือทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจในทุกด้าน มีความเป็นมิตรมีความรักความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยกันได้

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่มีสิ่งหนึ่งค่าทั้ง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น แสง เสียง อากาศ ความสละควงสบาย และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีจำนวนเพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และการมีทักษะความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการติดตามการทำงานอย่างเหมาะสม ปกครองด้วยความยุติธรรมมีเมตตาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กับ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่ โดยจำแนกได้ดังนี้

1. เพศ ได้แก่
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ ได้แก่
 - 2.1 ตั้งแต่ 23-30 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 31-39 ปี
 - 2.3 มากกว่า 40 ปี
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 3.1-ตั้งแต่ 1-5 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี
 - 3.3 ตั้งแต่ 11-15 ปี
 - 3.4 มากกว่า 16 ปีขึ้นไป
4. รายได้รวมต่อเดือน
 - 4.1 ตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท
 - 4.2 ตั้งแต่ 12,001-15,000 บาท
 - 4.3 มากกว่า 15,000 บาท

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก" โดย มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก เก็บข้อมูลจากครูจำนวน 320 คน ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้ครูชอบและรักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของงานซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธา การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครูซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

1.4 ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ครูเต็มใจทำงานมากขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุข โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง

2.3 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบรวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

2.6 สถานภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติยศและชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 14 แห่ง ประกอบด้วย

1.1 จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

1.2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์

1.3 จังหวัดชลบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ และวิทยาลัยเทคนิคพัทยา

1.4 จังหวัดตราด ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคตราด

1.5 จังหวัดนครนายก ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

1.6 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และวิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน

1.7 จังหวัดระยอง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย และวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด

1.8 จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

สุจิตรา ธิปตันแก้ว (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร" แร่งขับในตัวครูผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความมั่นคงขององค์กร ชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรการได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานในองค์กรไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุ

อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบ สาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะ ปฏิบัติงาน

3. สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นที่มั่งคั่ง และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

4. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์การรวมถึงเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงาน

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน โดยมีการพิจารณา จากหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดและมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติสร้างความพึงพอใจให้กับครู

6. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่บรรลุผลจากการกระทำของบุคคลในการ ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไข ปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องมีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ เหมาะสม

7. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชยได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความ ช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงานรวมทั้ง เรื่องส่วนตัว

8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่ พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

9. ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชาภายใน องค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและบุคลากรในโรงเรียน การดำรงรักษาและ

ให้ความมั่นคงกับบุคลากรในโรงเรียน การบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน สร้างความเป็นธรรมในองค์การ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร/นักวิจัย	นันทน์ภัส สิ้นพรธีรฉัตร (2566)	ชัยญาเช อางคำ (2566)	วรรณพร ตาวังค์ (2558)	เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561)	อริศรา ขอบจิต (2560)	วัชริต เจริญกุล (2563)	ปนัดดา รัตนวงค์ (2560)	ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)	มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563)	สุจิตรา ถาปนแก้ว (2565)	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จและ											
ความต้องการอำนาจ	✓	✓	✓				✓		✓	✓	6
2. ด้านการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	7
3. ด้านความมั่นคง		✓	✓		✓				✓	✓	5
4. ด้านความสัมพันธ์และ			✓								
สังคม	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
5. ด้านความก้าวหน้าใน											
หน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	8
6. ด้านความรับผิดชอบ											
และลักษณะของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
7. ด้านความต้องการ											
พื้นฐาน					✓						1
8. ด้านรางวัล การยกย่อง											
เงินเดือนค่าตอบแทนและ			✓								
สวัสดิการ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
9. ด้านสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	7
10. ด้านนโยบายและการ											
บริหาร		✓	✓	✓				✓	✓	✓	6
11. ด้านครอบครัว			✓								1
12. ด้านทัศนคติ					✓	✓					2

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงานของครูจากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่สูง ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป จึงได้แรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน คือ

1. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน
2. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม
3. แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ
6. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

ดังนั้นแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของครู มีทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในแต่ละด้านโดยละเอียด ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน

นันทน์ภัส สนิธพิธีฉัตร (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพอใจภาระหรือพันธะผูกพันในงานที่รับผิดชอบ โดยการตั้งใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถกำหนดวิธีในการการทำงาน ที่ได้รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และด้านลักษณะของงาน หมายถึง รายละเอียดในภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน ในการรับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในด้านต่าง ๆ โดยมีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง อันจะส่งผลให้ตนเองสามารถใช้ความรู้ความสามารถ โดยต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความคิดสร้างสรรค์ในการการทำงาน ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน

ชญัญญาช อาจคำ (2566) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดและลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง โดยงานนั้นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

วรรณพร ตาวังค์ (2558) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับผิดชอบ และได้รับ

มอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น และลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบ นอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

อริศรา ขอบจิต (2560) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง แรงกระตุ้นความพึงพอใจต่อการทำงาน การสอนหนังสืออย่างเต็มกำลังความสามารถ การมีความสุขในการสอนหนังสือ การทำงานตรงกับทักษะและความสามารถ การมีเทคนิคการสอนหนังสือที่เข้าใจง่าย ลูกศิษย์กล้าถามหรือพูดคุยเมื่อเรียนไม่เข้าใจ และการสอนหนังสือไม่ก่อให้เกิดความเครียด การประสบความสำเร็จในด้านการทำผลงานนักเรียน และการประสบความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

วัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกัน เราจะไม่สามารถทำอะไรได้ดี ภายใต้แนวคิดหรือเงื่อนไขที่ผิดแปลกแตกต่างกันไป สิ่งที่ชัดเจนอย่างหนึ่งคือคนเรามักจะไม่ให้ความร่วมมือถ้าเขารู้ว่าแนวคิดหรือเงื่อนไขที่ว่านั้นไม่เป็นที่ยอมรับ และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังได้

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพครู ทั้งด้านการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และงานอื่น ๆ ที่

ได้รับมอบหมาย หรืองานที่เกี่ยวข้องโดยสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ทำได้ และลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา และมีอิสระในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด และลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีหน้าที่ที่รับผิดชอบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นโดยการมอบหมายให้ดูแลและปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดของงานนั้นควรมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานควรมีความสำคัญ มีคุณค่า และตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม

นันทน์ภัส สิ้นธวีรัตน์ (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีความเป็นมิตร การปรับตัวและการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันได้

ชญัญญาช อัจคำ (2566) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

วรรณพร ตาวังค์ (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การคิดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้

มีความเข้าใจกันเป็นอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เป็นต้น

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงานของบุคคลในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัว และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

อริศรา ขอบจิต (2560) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม หมายถึง แรงกระตุ้นในการเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่าง ๆ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนที่จัดร่วมกันอยู่เสมอ มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนตามโอกาสอันสมควร ทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงานและการมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี การหลอมรวมกันของคนในสังคม รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว การสนับสนุนทัศนคติ ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้คนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในงาน คนที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน หรือในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คนเรานั้นมีความปรารถนาที่ไม่แน่นอน ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่สะท้อนว่าสิ่งแวดล้อมของพวกเขาไม่แน่นอน ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่ง คือ องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถให้สิ่งจูงใจทั้งหมดแก่คนในองค์กรได้ และให้ได้ไม่มากพอ แต่ การจูงใจทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาเดียวกัน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นหรือทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจในทุกด้าน มีความเป็นมิตรมีความรักความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยกันได้

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) กล่าวว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่

บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษา โดยครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทุกๆระดับ ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกองค์กร การมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นมิตร ความสนิทสนม และความจริงใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อกัน

3. แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นันทน์ภัส สิริพรธีรฉัตร (2561) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างเงินเดือน หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานตามความเหมาะสมกับความรู้ และตำแหน่งที่ได้รับตามความสามารถ และภาระงานที่ได้รับตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ชญัญญาช อาจคำ (2566) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หมายถึง สิ่งตอบแทนการทำงานในรูปแบบของเงิน หรือผลประโยชน์ที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

วรรณพร ตาวังค์ (2558) กล่าวว่า ค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดพักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) กล่าวว่า เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง แรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน เป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

อริศรา ชอบจิต (2560) กล่าวว่า ความต้องการค่าตอบแทน ได้แก่ การใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และการใช้สวัสดิการการกู้เงินของครูได้ตามสิทธิ การได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้ การมีน้ำใจสหายที่เพียงพอ

ต่อความต้องการ การมีอาหารประจำวันเพียงพอต่อความต้องการ และครบ 5 หมู่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความพึงพอใจต่อบ้านพักครู เป็นต้น

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ซึ่งหมายถึง เงิน สิ่งของ หรืออะไรก็ตามที่จับต้องได้ และสามารถมอบให้กับบุคคลได้ เพื่อเป็นการยินยอมการจ้างงาน ค่าตอบแทน หรือรางวัลจากผลงานดีเด่น เงินและของขวัญเพื่อจูงใจ และความยากลำบากในการได้มาซึ่งค่าตอบแทน

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานของครูที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุการทำงาน และผลงานที่ทำ สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรค่าช่วยเหลือบุตร เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัลค่าแทนพิเศษต่าง ๆ ซึ่งการพิจารณาเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า รายได้ เป็นผลตอบแทนของครูซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ รวมทั้งเงินพิเศษในการทำงานนอกเวลาราชการ นอกจากนี้สถานภาพในงาน ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติยศและชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน โดยมีการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดและมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจให้กับครู

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ครูได้รับจากการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งค่าตอบแทนไม่ได้จำกัดเพียงเงินเดือนพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงเงินวิทยฐานะ เงินรางวัล เงินค่าตอบแทนพิเศษ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร สิทธิในการกู้เงิน บำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อน และสวัสดิการด้านที่พักอาศัย เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมนั้นถือเป็นแรงกระตุ้นและแรงจูงใจสำคัญในการทำงานของครู ช่วยให้ครูสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู เนื่องจากสถานภาพในงานและลักษณะของงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศและชื่อเสียง การพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการควรเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณงาน

ความรับผิดชอบ อายุการทำงาน และผลงานที่ทำ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

4. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นันทน์ภัส สินธพธีรฉัตร (2561) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องให้สูงขึ้น มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ อบรม สัมมนาทางวิชาการหรือการศึกษาพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในสายอาชีพจนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ชญัญญาช อาจคำ (2566) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

วรรณพร ตาวังค์ (2558) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวหน้าขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) กล่าวว่า ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น และได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ปนัดดา รัตน์วงศ์ (2560) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

สุจิตรา ธิปตันแก้ว (2565) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรรวมถึงเปิดโอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในสายอาชีพ

5. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

นันทน์ภัส สินธพธีรฉัตร (2561) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องในความสามารถ ชมเชย และการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จนได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่น มีผู้มาขอรับคำปรึกษาคำแนะนำในการทำงานที่สำคัญรวมถึงเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการปกรทำงานที่สำคัญจากผู้บริหาร อันจะส่งผลถึงความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในตนเองให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ชญัญญาช อาจคำ (2566) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

วรรณพร ตาวังค์ (2558) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือของบุคคลรอบข้าง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

ปณิตดา รัตนวนศ์ (2560) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน กรรมการ โรงเรียน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจในการให้ความรู้ เสนอความคิดเห็น และดูแลผู้เรียน หรือชมเชยเมื่อทำงานจนสำเร็จ หรือสร้างผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธา การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

สุจิตรา ถาปันทแก้ว (2565) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ที่ยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องงาน รวมทั้งเรื่องส่วนตัว

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความมั่นใจในตนเองของบุคลากร การได้รับการชมเชย การยกย่องความสามารถ การให้กำลังใจ รวมถึงการได้รับการปรึกษาจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร และได้รับความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของตนเอง

6. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

นันทน์ภัส สีนธพธีรฉัตร (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ที่สามารถอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ สีวัสดุ สัดส่วนของพื้นที่ ความสะอาด และอื่น ๆ อันจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ชญัญญาช อาจคำ (2566) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อาคาร สถานที่ทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

วรรณพร ตาวังค์ (2558) กล่าวว่า สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

อริศรา ชอบจิต (2560) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะแก่การเรียนการสอน ห้องเรียนสะอาด สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อย สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสวยงาม และร่มรื่น สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาด ปราศจากมลภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

วัชริศ เจริญกุล (2563) กล่าวไว้ ว่าสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือสภาพร่างกายที่พึงปรารถนา ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ได้แก่ สถานที่ ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน และเกิดความร่วมมือที่ดีได้

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาดสบาย และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการเรียนรู้และการทำงาน

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความเหมาะสมของอาคารสถานที่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และมีความปลอดภัย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอไชยปราการ อำเภอเชียงดาว และอำเภอเวียงแหง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มียากลำบากเนื่องจากมีพื้นที่ประมาณ 4,893 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าไม้ และเป็นเขตชายแดน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เป็นเขตติดต่อกันกว่า 100 กิโลเมตร จากอำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอเชียงดาว ไปจนถึงอำเภอเวียงแหง การติดต่อไปมาระหว่างสถานศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ โดยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ไกลที่สุดมีระยะทางประมาณ 200 กิโลเมตร และมีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขาสูงอีกจำนวนมาก ผู้รับบริการประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และจำนวนหนึ่ง

ยังเป็นผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาขายแรงงาน ทำให้มีเด็กวัยเรียนจำนวนมากที่ไม่มีเอกสารทางทะเบียนราษฎร ส่งผลกระทบต่อการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดความยุ่งยากเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากสภาพภูมิประเทศที่อยู่ในเขตพื้นที่ภูเขาสูง ห่างไกล ความเจริญ ทำให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งที่เข้าเรียนในสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนของตน ไม่สะดวกต่อการเดินทางไป-กลับในวันเดียว ต้องเข้าพักนอนในสถานศึกษา ซึ่งต้องจัดหาที่พักให้ตามความขัดสนในรูปแบบของโรงเรียนพักนอน จำนวน 13 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษากับเด็กในพื้นที่ ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาดและอำเภอ ปีการศึกษา 2567 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา	จำแนกตามขนาดสถานศึกษา			ขนาดใหญ่พิเศษ (นร.1,501 คนขึ้นไป)
		ขนาดเล็ก (นร.1- 120คน)	ขนาดกลาง (นร.121- 600 คน)	ขนาดใหญ่ (นร.601- 1,500 คน)	
เชียงดาว	39	11	23	4	1
ฝาง	48	15	30	3	-
แม่เอย	36	4	30	2	-
เวียงแหง	9	-	8	1	-
ไชยปราการ	21	7	2	1	-
รวม	153	37	104	11	1

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2567)

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)
เชียงดาว	31	12	537	22
ฝาง	44	9	608	26
แม่ฮ่าย	34	7	494	14
เวียงแหง	9	5	143	3
ไชยปราการ	16	1	247	7
รวม	134	34	2,029	72

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2566)

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในปี พ.ศ. 2566–2570 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัดในระดับต่างๆ ดังนี้

ค่านิยม (Core Values)

We're SMARTS (Strategy) เป็นองค์กรที่ใช้กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนเป้าหมาย เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากร ผู้รับบริการ และประเทศชาติ

M- (Modern) มีความทันสมัย เป็นองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีอาคารสถานที่มั่นคงปลอดภัย มีภูมิทัศน์สวยงาม

A- (Achievement) บุคลากรมีความรู้ มีทักษะในการทำงาน ชำนาญการในหน้าที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดไหว้ด้วยไมตรี วจีไพเราะ บริการกระซบฉับไวด้วยความเต็มใจและเสมอภาค จนเป็นองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสำเร็จในการทำงาน

R- (Research&Development) เป็นองค์กรที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน และมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อก้าวสู่องค์กรคุณภาพ

T- (Team work) การทำงานเป็นทีมเป็นองค์กรที่มีความสามัคคี ร่วมมือกันในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันและให้ความสำคัญกับการประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกองค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างโอกาส และความเสมอภาค พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อวิถีชีวิตที่มีความสุข”

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุม
5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
6. พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21
7. ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้จัดการศึกษาอย่างปลอดภัย

เป้าประสงค์หลัก (Goals): 4Qs

Q1 คือ สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ (Quality Office) หนึ่งกลุ่มภารกิจ หนึ่งนวัตกรรม บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย (Big Data) และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สร้างค่านิยมองค์กร พัฒนานวัตกรรมสู่องค์กรคุณภาพ

Q2 คือ โรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools) หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมบริหาร

1. สถานศึกษาน้อมนำพระบรมราโชบาย รัชกาลที่ 10 และส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐาน พหุวัฒนธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. สถานศึกษาจัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคน รวมทั้งผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และมีคุณภาพ

3. สถานศึกษาเป็นโรงเรียนนำคุณ นําอยู่ นําเรียน มีระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการนิเทศ ภายในที่เข้มแข็ง

4. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถานศึกษาพัฒนาหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

Q3 คือ ห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classrooms) หนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

1. จัดห้องเรียนสะอาด บรรยากาศน่าเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. ครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning คิดและมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) และสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. ครูพัฒนางานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. พัฒนาหนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Q4 คือ นักเรียนคุณภาพ (Quality Students) หนึ่งนักเรียน หนึ่งศิลปะ หนึ่งดนตรี หนึ่งกีฬา หนึ่งอาชีพ

1. นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ อ่านออก เขียนได้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร สุขภาพเหมาะสมกับวัย

3. นักเรียนมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. นักเรียนมีความรักความภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง เกิดความตระหนัก มีจิตสำนึกเห็นคุณค่าของภาษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นตามบริบทบนพื้นฐานของพหุวัฒนธรรม และมีความรู้ความสามารถในการสืบสาน อนุรักษ์ ต่อยอดเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ทางพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาตามประเด็นกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู 53
4. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)
6. สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
7. สถานศึกษาและห้องเรียนมีแนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมผู้เรียน เป็นผู้รักถิ่นฐานถิ่นกำเนิดของตนเองต่อยอดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ตามพหุวัฒนธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

อริศรา ชอบจิต (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตาม

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความภาคภูมิใจ สำหรับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม รองลงมาด้านความมั่นคงในอาชีพ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลาง นอกจากนี้ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การทำงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน

เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของครูพบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้ครูมีความรับผิดชอบงานโครงการ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) มีแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) จำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชรศ เจริญกุล (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง

สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลและ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทางตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงาน การปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นต้น

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถการมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผน การปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

สุจิตรา ถาปันแก้ว (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากคือนโยบาย และการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 39809 5) แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทน

ธีรภัทร์ ทองคำ และวลัยพร รัตนเศรษฐ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร คือ 1) เพื่อนร่วมงาน

2) รายได้ 3) อิสระในการทำงาน 4) หน้าที่และความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงาน 6) การได้รับการยอมรับนับถือ 7) สวัสดิการ 8) ลักษณะของงานที่ทำ 9) ความมั่นคง 10) ความประทับใจของผู้มาใช้บริการ 11) ความท้าทายของงานที่ทำ จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเจเนอเรชั่น X Y และ Z พบว่าเจเนอเรชั่น X ให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด เจเนอเรชั่น Y ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และเจเนอเรชั่น Z ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

ภัทราลี แนนอน (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 96.30 ($R^2 = .963$) และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 95.10 ($R^2 = .951$) ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Ogomaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนาส่วนความสัมพันธ์กับครู และนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

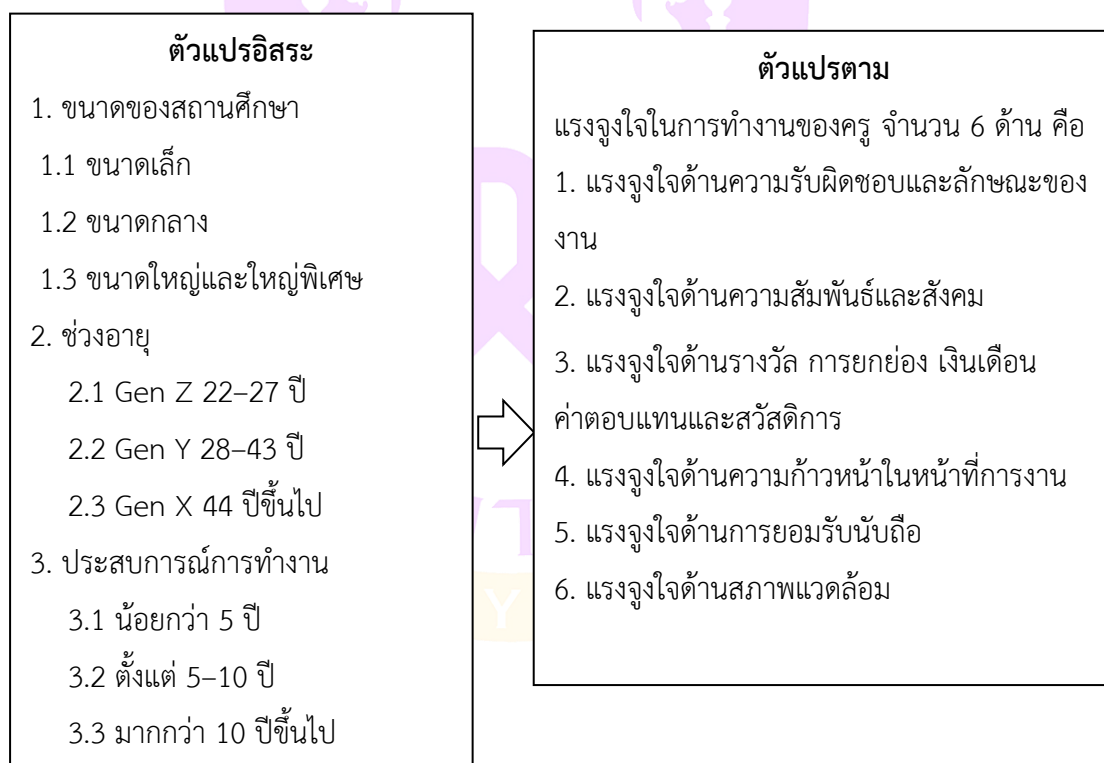
Wagner (2006) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายใน การพัฒนาอาชีพ สำหรับการผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิภริยา ส่งผล

กระทบระหว่างแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในทางบวกและทางลบ

Scribner et al. (2017) ศึกษาเรื่องทีมของครูและกระจายความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัย 3 ประการ ที่ส่งผลต่อความร่วมมือกันภายในทีมมีอาชีพ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์อิสรภาพและรูปแบบในการอภิปราย วัตถุประสงค์และอิสรภาพเปรียบเสมือนเงื่อนไขขององค์การ รูปแบบการอภิปรายของทีมเป็นคุณลักษณะของการปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในทีม ซึ่งวัตถุประสงค์และอิสรภาพที่เกิดขึ้นภายในทีมของครูมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังนี้



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,977 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	อำเภอ	ประชากร (คน)	
		ครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	เชียงดาว	437	71
2.	ฝาง	632	103
3.	แม่อาย	508	83
4.	เวียงแหง	146	24
5.	ไชยปราการ	254	41
รวม		1,977	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปเป็นแบบสอบถามโดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานครู จำนวน 6 ด้าน คือ 1) แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม 3) แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และ 6) แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

2 กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยรวมข้อคำถามและปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่า IOC = 0.67–1.00 โดยมีรายนามดังต่อไปนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นางสาวนิภาพรรณ สิงห์คำ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

5.3 นายวรสิทธิ์ ยาวิลาศ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชียงดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) ครูจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .965

8. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 322 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ ได้จัดทำเป็น Google Form และส่งเป็นคิวอาร์โค้ดไปยังโรงเรียน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 322 ชุด ได้รับกลับคืนมา 322 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของ (Best, 1981)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

1.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คือการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

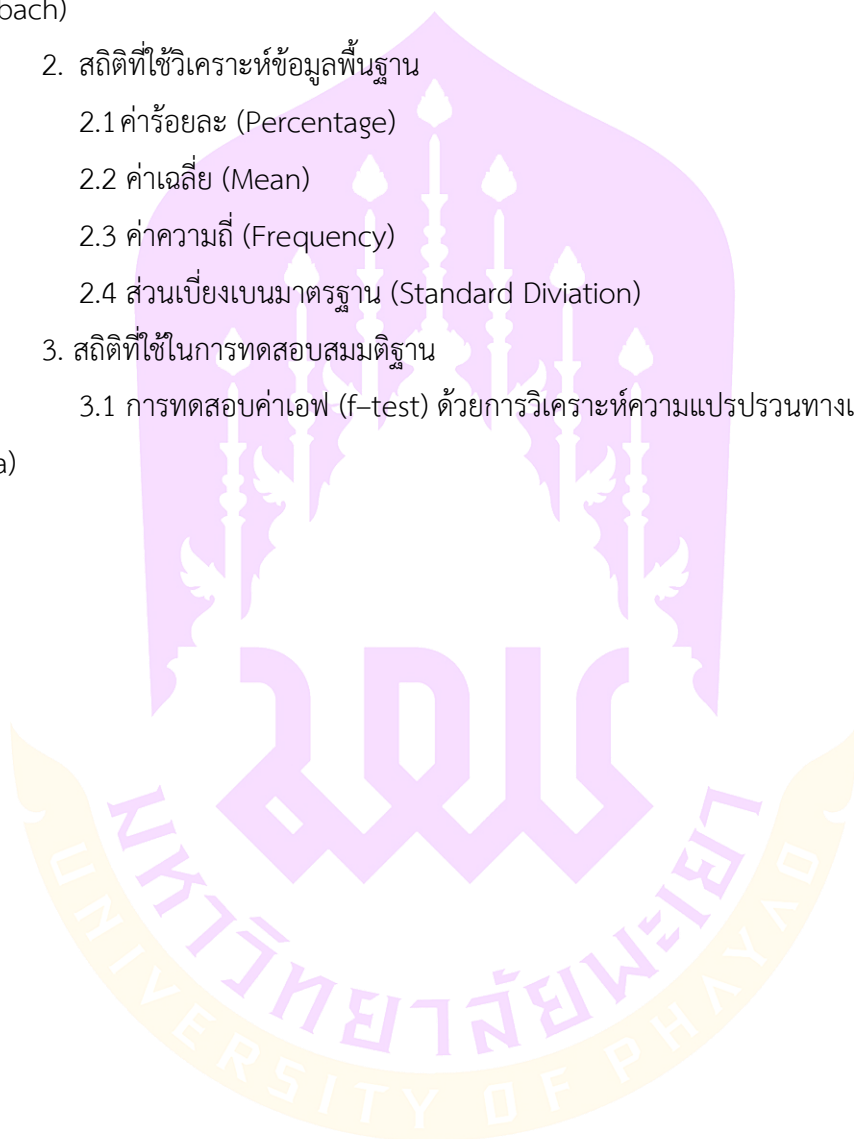
2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าความถี่ (Frequency)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าเอฟ (f-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	92	28.6
ขนาดกลาง	139	43.2
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	28.3
รวม	322	100.0
2. ช่วงอายุ		
Gen Z 22-27 ปี	83	25.8
Gen Y 28-43 ปี	194	60.2
Gen X 44 ปีขึ้นไป	45	14.0
รวม	322	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	59	18.3
ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	60.2
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	21.4
รวม	322	100.0

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูผู้สอนที่มีอายุอยู่ในช่วง Gen Y 28-43 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา คือ Gen Z 22-27 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 น้อยที่สุด และ Gen X 44 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และน้อยที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	n = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน	3.47	0.39	ปานกลาง	4
2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม	3.61	0.64	มาก	1
3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.08	0.80	ปานกลาง	6
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.49	0.74	ปานกลาง	3
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.21	0.77	ปานกลาง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อม	3.51	0.73	มาก	2
รวม	3.39	0.34	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.80)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

ด้านความรับผิดชอบและลักษณะ ของงาน	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	n = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.98	0.76	มาก	2
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	2.93	1.05	ปานกลาง	7
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง	3.11	0.80	ปานกลาง	6
4. รายละเอียดของงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและไม่จำเจ	3.57	1.04	มาก	3
5. ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.28	1.04	ปานกลาง	4
6. ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา	4.20	0.76	มาก	1
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.24	1.14	ปานกลาง	5
รวม	3.47	0.39	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรู้สึกว่าการทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.05)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์และสังคม

ด้านความสัมพันธ์และสังคม	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	n = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพที่ดี	4.25	0.70	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพที่ดี	4.33	0.65	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	3.20	1.03	ปานกลาง	4
4. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.25	1.05	ปานกลาง	3
5. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	3.01	1.13	ปานกลาง	5
รวม	3.61	0.64	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ รู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.13)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	n = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน	3.40	0.99	ปานกลาง	1
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของ ท่านมีความเหมาะสมและยุติธรรม	2.51	0.89	ปานกลาง	5
3. โรงเรียนของท่านมีการยกย่อง ชมเชย ผลงาน ของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ	3.26	0.98	ปานกลาง	2
4. ท่านได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ประกัน ชีวิตและวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ	2.99	1.21	ปานกลาง	4
5. โรงเรียนให้การสนับสนุนบุคลากรที่ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบรางวัล เกียรติ บัตร หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ อยู่เสมอ	3.20	1.06	ปานกลาง	3
รวม	3.08	0.80	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชย ผลงานของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 0.89)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	n = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ	3.27	1.17	ปานกลาง	4
2. สถานศึกษาของท่านมีนโยบายส่งเสริม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.61	0.83	มาก	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเครือข่ายทาง วิชาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้า	3.61	0.83	มาก	1
4. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะในการทำงานของท่าน	3.61	0.83	มาก	1
5. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู	3.26	1.15	ปานกลาง	5
รวม	3.48	0.74	ปานกลาง	

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีนโยบายส่งเสริม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้า การได้รับโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.17) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.15)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	n = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.29	1.03	ปานกลาง	2
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของท่านถูกรับฟังและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ	3.52	1.07	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าได้มีความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญต่าง ๆ	3.19	1.08	ปานกลาง	4
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของท่าน	3.22	1.04	ปานกลาง	3
5. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำและตำแหน่งที่ท่านดำรง	2.83	0.93	ปานกลาง	5
รวม	3.21	0.77	ปานกลาง	

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของตนเองถูกรับฟังและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.07) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำและตำแหน่งที่ท่านดำรง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.93)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผล	ลำดับ
	2 = 322			
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่ารระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงาน	4.13	0.73	มาก	1
2. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	1.14	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	3.04	1.12	ปานกลาง	5
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานของท่าน	3.53	0.90	มาก	3
5. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ	3.60	0.92	มาก	2
รวม	3.51	0.73	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.12)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของ ครูบนพื้นที่สูง	ขนาดของสถานศึกษา						การ แปลผล
	ขนาดเล็ก n = 92		ขนาดกลาง n = 139		ขนาดใหญ่และใหญ่ พิเศษ n = 91		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความรับผิดชอบและ ลักษณะของงาน	3.74	0.32	3.43	0.35	3.26	0.35	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์และ สังคม	4.20	0.49	3.52	0.50	3.15	0.50	มาก
3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.91	0.66	2.93	0.59	2.45	0.39	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.85	0.60	3.46	0.55	4.13	0.53	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.72	0.64	3.36	0.60	2.49	0.57	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อม	3.08	0.54	3.23	0.46	4.37	0.45	ปานกลาง
รวม	3.59	0.32	3.32	0.03	3.31	0.27	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และสังคม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.91$,

S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.60) สถานศึกษาขนาดกลาง มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับรองลงมา โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และสังคม ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.59) สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 0.39)

**ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครู
บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนก
ตามขนาดของสถานศึกษา**

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูบนพื้นที่สูง	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.80	2	5.40	47.022*	0.000
	ภายในกลุ่ม	36.65	319	0.12		
	รวม	47.45	321			
2. ด้านความสัมพันธ์และ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	52.67	2	26.33	107.181*	0.000
	ภายในกลุ่ม	78.38	319	0.25		
	รวม	131.04	321			
3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	101.92	2	50.96	160.311*	0.000
	ภายในกลุ่ม	101.41	319	0.32		
	รวม	203.33	321			
4. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	74.22	2	37.11	118.492*	0.000
	ภายในกลุ่ม	99.91	319	0.31		
	รวม	174.13	321			

ตาราง 14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ของครูบนพื้นที่สูง	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	P
5. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	74.05	2	37.03	101.605*	0.000
	ภายในกลุ่ม	116.25	319	0.36		
	รวม	190.30	321			
6. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	96.52	2	48.26	209.746*	0.000
	ภายในกลุ่ม	73.40	319	0.23		
	รวม	169.93	321			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.82	2	2.41	24.683*	0.000
	ภายในกลุ่ม	31.13	319	0.10		
	รวม	35.95	321			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = 0.000) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 6 ด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	3.59	3.32	3.31
ขนาดเล็ก	3.59	-	0.27*	0.28*
ขนาดกลาง	3.32	-	-	0.01
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.31	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	3.74	3.43	3.26
ขนาดเล็ก	3.74	–	0.31*	0.48*
ขนาดกลาง	3.43	–	–	0.17*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.26	–	–	–

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์และสังคม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	4.20	3.52	3.15
ขนาดเล็ก	4.20	–	0.68*	1.05*
ขนาดกลาง	3.52	–	–	0.37*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.15	–	–	–

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์และสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	3.91	2.93	2.45
ขนาดเล็ก	3.74	–	0.97*	1.46*
ขนาดกลาง	3.43	–	–	0.48*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.26	–	–	–

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาด	ขนาด	ขนาด
		เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
		2.85	3.46	4.13
ขนาดเล็ก	2.85	-	-0.60*	-1.27*
ขนาดกลาง	3.46	-	-	-0.67*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.13	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	3.73	3.34	2.49
ขนาดเล็ก	3.73	–	0.39*	1.24*
ขนาดกลาง	3.34	–	–	0.85*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	2.49	–	–	–

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
	\bar{X}	3.08	3.23	4.37
ขนาดเล็ก	3.08	–	-0.15*	-1.30*
ขนาดกลาง	3.23	–	–	-1.15*
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.37	–	–	–

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ ภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของ ครูบนพื้นที่สูง	ช่วงอายุ						การ แปลผล
	Gen Z 22-27 ปี n = 83		Gen Y 28-43 ปี n = 194		Gen X 44 ปีขึ้นไป n = 45		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความรับผิดชอบและ ลักษณะของงาน	3.56	0.38	3.44	0.38	3.46	0.38	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์และ สังคม	3.75	0.66	3.61	0.63	3.38	0.57	มาก
3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.33	0.82	3.04	0.78	2.74	0.64	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.30	0.70	3.45	0.72	3.90	0.70	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.42	0.70	3.18	0.78	2.94	0.78	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อม	3.27	0.61	3.50	0.74	3.96	0.68	มาก
รวม	3.44	0.34	3.37	0.34	3.40	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ครูผู้สอนที่มีอายุอยู่ในช่วง Gen Z 22-27 ปี มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์และสังคม (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.66) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน (\bar{X} = 3.56,

S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.61) Gen X 44 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับรองลงมา โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 2.74, S.D. = 0.64) Gen Y 28–43 ปี มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์และสังคม (\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม (\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.78)

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ

แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.42	2.898	0.057
	ภายในกลุ่ม	46.60	319	0.15		
	รวม	47.45	321			
2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.99	2	1.99	5.005*	0.007
	ภายในกลุ่ม	127.06	319	0.40		
	รวม	131.04	321			
3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	10.60	2	5.30	8.773*	0.000
	ภายในกลุ่ม	192.73	319	0.60		
	รวม	203.33	321			
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.85	2	5.42	10.595*	0.000
	ภายในกลุ่ม	163.29	319	0.51		
	รวม	174.13	321			
5. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.94	2	3.47	6.037*	0.003
	ภายในกลุ่ม	183.36	319	0.58		
	รวม	190.30	321			

ตาราง 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของ ครูบนพื้นที่สูง	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	P
6. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	13.81	2	6.91	14.111*	0.000
	ภายในกลุ่ม	156.11	319	0.49		
	รวม	169.93	321			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	1.140	0.321
	ภายในกลุ่ม	35.69	319	0.11		
	รวม	35.95	321			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = 0.321)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง	ประสบการณ์ในการทำงาน						การ แปลผล
	น้อยกว่า 5 ปี n = 59		ตั้งแต่ 5-10 ปี n = 194		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป N = 69		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความรับผิดชอบและ ลักษณะของงาน	3.63	0.34	3.41	0.38	3.50	0.41	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม	3.83	0.51	3.59	0.66	3.47	0.63	มาก
3. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.34	0.73	3.06	0.82	2.88	0.76	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของครู บนพื้นที่สูง	ประสบการณ์ในการทำงาน						การ แปลผล
	น้อยกว่า 5 ปี n = 59		ตั้งแต่ 5-10 ปี n = 194		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป N = 69		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.40	0.64	3.38	0.72	3.81	
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.46	0.61	3.21	0.78	2.99	0.80	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อม	3.33	0.59	3.45	0.75	3.83	0.69	มาก
รวม	3.50	0.28	3.35	0.36	3.41	0.30	ปาน กลาง

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์และสังคม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.59) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับรองลงมา โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.69) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.76) และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์และสังคม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.66) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.82)

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.12	2	1.06	7.465*	0.001
	ภายในกลุ่ม	45.33	319	0.14		
	รวม	47.45	321			
2. ด้านความสัมพันธ์และสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.33	2	2.16	5.447*	0.005
	ภายในกลุ่ม	126.72	319	0.40		
	รวม	131.04	321			
3. ด้านรางวัล การยกย่องเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	6.99	2	3.50	5.680*	0.004
	ภายในกลุ่ม	196.34	319	0.62		
	รวม	203.33	321			
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.99	2	5.00	9.710*	0.000
	ภายในกลุ่ม	164.14	319	0.56		
	รวม	174.13	321			
5. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	7.10	2	3.55	6.178*	0.002
	ภายในกลุ่ม	183.20	319	0.57		
	รวม	190.30	321			
6. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	9.69	2	4.85	9.649*	0.000
	ภายในกลุ่ม	160.23	319	0.50		
	รวม	169.93	321			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	4.662*	0.010
	ภายในกลุ่ม	34.93	319	0.11		
	รวม	35.95	321			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = 0.010) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ ของเซฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.50	3.35	3.41
น้อยกว่า 5 ปี	3.50	-	0.15*	0.09
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.35	-	-	-0.06
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.41	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาพรวมของ แรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี ในขณะที่คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.63	3.42	3.50
น้อยกว่า 5 ปี	3.63	-	0.21*	0.13
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.42	-	-	-0.08
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.50	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี ในขณะที่คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์และสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.83	3.59	3.47
น้อยกว่า 5 ปี	3.83	-	0.24*	0.36*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.59	-	-	0.12
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้าน

ความสัมพันธ์และสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของของแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.34	3.06	2.88
น้อยกว่า 5 ปี	3.34	-	0.28*	0.47*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.06	-	-	0.19
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.88	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.40	3.38	3.81
น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-	0.02	-0.42*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.38	-	-	-0.43*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.81	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 31 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.46	3.21	2.99
น้อยกว่า 5 ปี	3.46	-	0.25*	0.47*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.21	-	-	0.23*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.99	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 32 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
		5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.33	3.45	3.83
น้อยกว่า 5 ปี	3.33	-	-0.11	-0.50*
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.45	-	-	-0.38*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.83	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,977 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 322 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') โดยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาการศึกษาระงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ

แรงจูงใจด้านด้านสภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์และสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพที่ดี รองลงมา คือ รู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพที่ดี และโดยในข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมานั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงาน รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ โดยในข้อท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ สถานศึกษาของท่านมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้า และท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของท่าน รองลงมา สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู โดยในข้อท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยในข้ออิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่านถูกรับฟังและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน โดยในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำและตำแหน่งที่ท่านดำรง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

6. ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน รองลงมา โรงเรียนของท่านมีการยกย่องชมเชย ผลงานของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ โดยในข้อระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

1. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจ ทั้ง 6 ด้านต่างกัน ได้แก่ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

2. ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม แรงจูงใจด้านรางวัลการยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์และสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนความสำคัญของบริบททางสังคมในการทำงานในเขตพื้นที่พิเศษห่างไกล ความเจริญ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม แสดงถึงครูให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ได้ ในขณะที่ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั้น

อาจมีความจำเป็นในการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและการยกย่องให้สอดคล้องกับความท้าทายในการทำงานมากขึ้น เพื่อยกระดับแรงจูงใจโดยรวมของครูบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ซึ่งจะอภิปรายเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์และสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก ครูบนพื้นที่สูงให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนจึงส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อาจช่วยส่งเสริมให้ครูมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และประเด็นที่น่าพิจารณาอย่างยิ่ง คือการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชายังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ อาจบ่งชี้ความจำเป็นในการส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นของครูที่ทำงานบนพื้นที่สูง อาจช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในพื้นที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานครที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานครที่ 11 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยครูให้ความสำคัญกับระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการที่สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะระดับเสียงและแสงสว่างซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสามารถในการรับรู้และการสื่อสารในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูไม่ได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยนั้น เนื่องจากข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ การเดินทาง เทคโนโลยีที่ไม่เสถียร แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าครูในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูง การเข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพ และโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แม้จะอยู่

ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ แต่ด้วยสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา ภาระงานที่หนักกว่า บริบททางสังคมที่แตกต่าง ทำให้ครูต้องทุ่มเทเวลากับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจส่งผลให้ครูในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ น้อยกว่าครูในพื้นที่ปกติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปนัดดา รัตตวงศ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ครูรู้สึกว่าการที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังพบว่าครูขาดอิสระในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่อาจยังคงมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและขาดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยครูรู้สึกว่าการความคิดเห็นของตนถูกรับฟังและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเองของครู การได้รับการยอมรับ การยกย่องความสามารถ การให้กำลังใจ รวมถึงการได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียน และได้รับความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพของตนเอง แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกต่อสถานภาพทางวิชาชีพครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นันทน์ภัส สนิธพิริฉัตร (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ และการยกย่อง ชมเชย ผลงานของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าครูรู้สึกไม่พึงพอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนมีความเหมาะสมและยุติธรรมและโรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชยผลงานของบุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างเปิดเผย เป็นการตอบสนอง

ทั้งความต้องการด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะความแตกต่างของทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรมากกว่า มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบชัดเจน และมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้ตั้งอยู่ในบริบทของพื้นที่ที่มีข้อจำกัดคล้ายกัน เช่น การเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน หรือโอกาสในการพัฒนา ทำให้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่มีแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรลีสี่ แน่นอน (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่า ช่วงอายุอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูงในภาพรวม แต่อาจมีผลต่อแรงจูงใจบางด้าน ในด้านความสัมพันธ์และสังคม ด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูทุกช่วงวัยมีความชัดเจนและถูกกำหนดโดยมาตรฐานวิชาชีพและหลักสูตรการศึกษา ซึ่งไม่ได้แตกต่างกันตามช่วงอายุของครูผู้สอน ทุกช่วงอายุจึงมีความรับผิดชอบและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อธิภัทร์ ทองคำ และวัลย์พร รัตนเศรษฐ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แต่ละเจเนอเรชั่นมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันเมื่อมาทำงานในเขตพื้นที่สูง ไม่ว่าจะ

เป็นครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ทุกคนต้องเผชิญกับความท้าทายพิเศษในการสอน ทั้งด้าน ภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากอาจมีความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจเน้นการเรียนรู้และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและวิชาชีพ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากอาจประสบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์และสังคม ครูในพื้นที่สูงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และสังคมในระดับมาก การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เน้นสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายร่วมกับครูในโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่สูง เช่น การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การเชิญผู้รู้ในชุมชนมาเป็นวิทยากร การจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน หรือการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน ทั้งนี้ควรมีการสร้างควมตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และจัดอบรมพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับชุมชนให้แก่ครู

2. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่การให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน ซึ่งพบว่าเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการสำรวจความต้องการและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอและทัน่วงที่ จัดหา อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย และเป็นระเบียบ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ตลอดจนสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านรางวัล ยกย่อง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการพิจารณาปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใสและยุติธรรมมากขึ้น รวมถึงพิจารณาถึงการให้รางวัลและการยกย่องครูที่สร้างผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอและหลากหลายรูปแบบ อาจพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานในพื้นที่สูง ควรมีศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูบนพื้นที่สูงทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ เพื่อประเมินความสอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ แม้ว่าครูจะได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรมแล้ว แต่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการเติบโตในสายงาน โดยอาจจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนผลงานทางวิชาการ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

5. ด้านการยอมรับนับถือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็น เนื่องจากครูให้ความสำคัญกับการได้รับการรับฟังความคิดเห็น การสร้างช่องทางและกลไกให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพิจารณาในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของสถานศึกษา โดยอาจจัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ มีช่องทางให้ครูสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้อย่างสะดวกและไม่เป็นทางการ และมีกรนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจอย่างจริงจัง

6. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน พบว่าอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ครูอาจรู้สึกว่ามีข้อจำกัดในการใช้วิจารณ์ญาณและความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการงานของตนเอง การหาแนวทางในการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น การให้อิสระที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นให้การสนับสนุนและคำแนะนำ แม้จะส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน แต่ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและคำแนะนำแก่ครูอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูมั่นใจในการตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง
2. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). *ศัพท์บัญญัติการศึกษา ฉบับกรมวิชาการ*. สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565)*.
สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- จรรุวรรณ ใจเพียร. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- จิรพรรณ จันท. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอปายน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2549). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่)*. ไทยพานิชย์.
- ธนภุติ วัฒนากุล. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอก เคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ธีรภัทร์ ทองคำ และวัลย์พร รัตนเศรษฐ. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 19(1), 45-60*.

- นันทน์ภัส สนิทธีรฉัตร. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ ขอเจริญ. (2550). ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์ วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- ปภาณิน มณียศ. (2550). การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ลานนาโปรดักส์. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมที่ต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนู แฟคทอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ภัทรลลี แน่นอน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรังสิต].
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค ตะวันออก. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูล เครือข่าย Thailis
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2550. สำนักพิมพ์สำนักงาน ราชบัณฑิตยสภา.

- ลลนา เรืองพร. (2550). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิลแอนด์ เซ็ล คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- ศิริบุรณ์ สายโกสุม. (2540). *จิตวิทยาการศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566). *นโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ*.
<https://www.cmarea3.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *รายงานประจำปี 2558*.
<http://www.moe.go.th>.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- สุภาพ กันธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- อริศรา ขอบจิต. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน ไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis
- อุกฤษณ์ เกตุกัณฑ์. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human need inorganizational setting*. Free Press.
- Barnard, C. I. (1968). *Organization and management*. Harvard University Press.

- Beach, Dale S. (1965). *Personal: Management of People at Work*. Macmillan.
- Daft, R. L. (1988). *Management*. Dryden.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Wadsworth.
- Gilmer, V. H. B. (1967). *Industrial psychology* (2nd ed.) McGraw-Hill.
- Guilford, J., & Gray, D. E. (1970). *Motivation and Modern Management*. Addison-Wesley.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Babara, B, S. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Son.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Wiley & Son.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- Mayo, E. (1949). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- McCelland, D. C. (1961). Towards a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.
- McGreger, D. L. (1960). *The college environment*. American Council on Education.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford University Press.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโน

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด)
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วิทยฐานะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. นางสาวนิภาพรรณ สิงห์คำ

สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา หลักสูตรและการสอน
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ	ชำนาญการ

3. นายวรสิทธิ์ ยาวิลาศ

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเชียงดาว
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงดาว
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาโดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดและแบบสอบถามนี้สำหรับครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานครู จำนวน 6 ด้าน คือ 1) แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม 3) แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และ 6) แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ทั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลคำตอบของท่านเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป และขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ออนไลน์กลับ ภายในวัน 14 กุมภาพันธ์ 2567 ตามลิงค์ที่ส่งให้ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามในครั้งนี้

นัทธมน คำตา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
เว็บไซต์: <https://forms.gle/AAVuEquE1277K5fb6>

หรือ QR code



สำหรับครูผู้สอน (ข้าราชการ /พนักงานราชการ) เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำหรือข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
ข้อมูลของท่าน

ท่านยินยอมในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ ยินยอม ไม่ยินยอม

*****หากท่านยินยอมให้ท่านกรอกข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง*****

1. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

2. ช่วงอายุ

- 22-27 ปี
- 28-44 ปี
- 45 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลางระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม						
00	ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้ง่ายมากน้อยเพียงใด	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง ด้านความสัมพันธ์และสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน						
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและกระตุ้นให้ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
2.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ					
3.	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาได้ด้วยตนเอง					
4.	รายละเอียดของงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและไม่จำเจ					
5.	ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
6.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา					
7.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
ด้านที่ 2 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม		5	4	3	2	1
1.	ท่านรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพที่ดี					
2.	ท่านรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพที่ดี					
3.	ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล					
4.	ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
5.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา					

ด้านที่ 3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		5	4	3	2	1
1.	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน					
2.	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมี ความเหมาะสมและยุติธรรม					
3.	โรงเรียนของท่านมีการยกย่อง ชมเชย ผลงานของ บุคลากรผ่านที่ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ					
4.	ท่านได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต และวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
5.	โรงเรียนให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบรางวัล เกียรติบัตร หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ อยู่เสมอ					
ด้านที่ 4 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		5	4	3	2	1
1.	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ การเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ					
2.	สถานศึกษาของท่านมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น					
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเครือข่ายทาง วิชาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้า					
4.	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะในการทำงานของท่าน					
5.	สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพของคุณ					
ด้านที่ 5 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ		5	4	3	2	1
1.	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน					

2.	ท่านรู้สึกว่าคุณคิดเห็นของท่านถูกรับฟังและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ					
3.	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญต่าง ๆ					
4.	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของท่าน					
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำและตำแหน่งที่ท่านดำรง					
ด้านที่ 6 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม		5	4	3	2	1
1.	ท่านรู้สึกว่าระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงาน					
2.	บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย					
4.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานของท่าน					
5.	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

- | | | |
|-----|---------|--|
| + 1 | หมายถึง | เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง | ข้อความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม |

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มี ด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน
2. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม
3. แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ
6. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านที่ 1 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน						
1. มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเงินที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. มหาวิทยาลัยมีขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับเงินที่มีความสะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อนง่ายต่อการปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ ท้าทายและกระตุ้นให้ท่านต้องใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและ แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาได้ด้วยตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. รายละเอียดของงานที่ท่านทำมี ความน่าสนใจและไม่จำเจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม						
1. ท่านรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การทำงาน ของท่านมีประสิทธิภาพที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกว่าการมีความสัมพันธ์กับ ชุมชนภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้ การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพ ที่ดี	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศการทำงาน ในองค์กรของท่านเอื้อต่อการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาได้ อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ความรู้และความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน โรงเรียนของท่านมีความเหมาะสม และยุติธรรม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. โรงเรียนของท่านมีการยกย่อง ชมเชย ผลงานของบุคลากรผ่านที่ ประชุมหรือสื่อต่าง ๆ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านได้รับสวัสดิการ ค่า รักษาพยาบาล ประกันชีวิตและ วันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5. โรงเรียนให้การส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรที่ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการมอบรางวัล เกียรติบัตร หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
ด้านที่ 4 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษาของท่านมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเครือข่ายทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้า	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ						
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของท่านถูกรับฟังและนำไปพิจารณาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความไว้วางใจที่ได้รับมอบหมายงานสำคัญต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำและตำแหน่งที่ท่านดำรง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม						
1. ท่านรู้สึกว่ารระดับเสียงและแสงสว่างในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานของท่าน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ครูผู้สอนในสถานศึกษาพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 30 คน ได้แก่

1. โรงเรียนวัดปางมะเกลือ
2. โรงเรียนบ้านแม่ไคร้
3. โรงเรียนป่าแป๋วิทยา
4. โรงเรียนบ้านเมืองก๊าด
5. โรงเรียนบ้านสันป่าสัก



ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

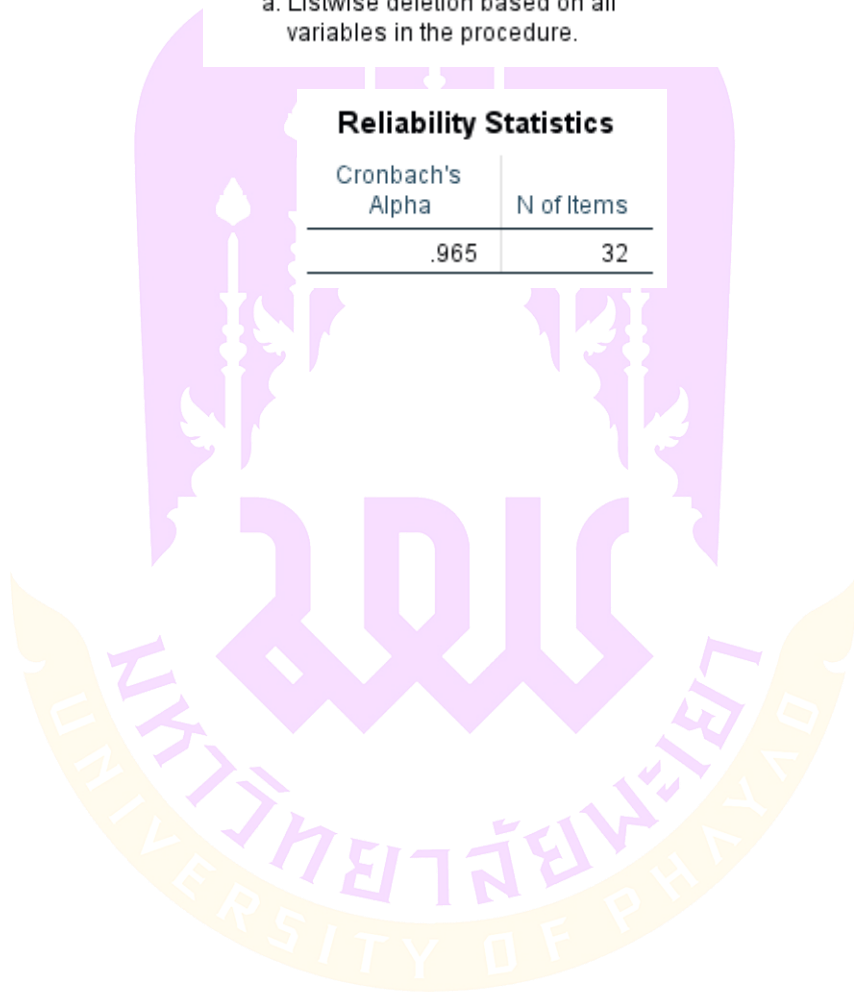
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	32



ภาคผนวก ฉ รายนามหน่วยงานที่ให้อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

โรงเรียนในอำเภอเชียงดาว

1. โรงเรียนบ้านทุ่งข้าวพวง
2. โรงเรียนบ้านปางเฟือง
3. โรงเรียนบ้านเมืองนะ
4. โรงเรียนบ้านวังมะริว
5. โรงเรียนบ้านอรุโณทัย

โรงเรียนในอำเภอไชยปราการ

1. บ้านใหม่หนองบัว
2. โรงเรียนชุมชนวัดศรีดงเย็น
3. โรงเรียนบ้านถ้ำดับเตา
4. โรงเรียนบ้านต้นโชค
5. โรงเรียนบ้านปางดำ

โรงเรียนในอำเภอเวียงแหง

1. โรงเรียนบ้านนามน
2. โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
3. โรงเรียนบ้านเปียงหลวง
4. โรงเรียนบ้านห้วยไคร้
5. โรงเรียนบ้านเวียงแหง

โรงเรียนในอำเภอแม่เอย

1. โรงเรียนบ้านห้วยปู
2. โรงเรียนวัดห้วยน้ำเย็น
3. โรงเรียนบ้านห้วยศาลา
4. โรงเรียนป่าก้อ
5. โรงเรียนบ้านห้วยม่วง
6. โรงเรียนบ้านสันป่าเหียว

โรงเรียนในอำเภอฝาง

1. โรงเรียนขอบดิ่ง
2. โรงเรียนบ้านสันทราย
3. โรงเรียนบ้านปางสัก
4. โรงเรียนบ้านม่วงชุม
5. โรงเรียนบ้านห้วยหมากเหลี่ยม



ภาคผนวก ข แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดของสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	92	28.6	28.6	28.6
	ขนาดกลาง	139	43.2	43.2	71.7
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	28.3	28.3	100.0
	Total	322	100.0	100.0	

ช่วงอายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-27 ปี	83	25.8	25.8	25.8
	28-44 ปี	194	60.2	60.2	86.0
	45 ปีขึ้นไป	45	14.0	14.0	100.0
	Total	322	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	59	18.3	18.3	18.3
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	60.2	60.2	78.6
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	21.4	21.4	100.0
	Total	322	100.0	100.0	

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ภาพรวม1	322	2.43	4.43	3.4729	.38446
ภาพรวม2	322	2.20	5.00	3.6106	.63893
ภาพรวม3	322	1.60	4.80	3.0745	.79588
ภาพรวม4	322	1.60	5.00	3.4745	.73652
ภาพรวม5	322	1.20	4.80	3.2087	.76995
ภาพรวม6	322	2.00	5.00	3.5068	.72757
ภาพรวมทุกด้าน	322	2.54	4.29	3.3913	.33465
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่1.1	322	2	5	3.98	.763
ด้านที่1.2	322	1	5	2.93	1.052
ด้านที่1.3	322	1	5	3.11	.803
ด้านที่1.4	322	1	5	3.57	1.040
ด้านที่1.5	322	1	5	3.28	1.039
ด้านที่1.6	322	2	5	4.20	.761
ด้านที่1.7	322	1	5	3.24	1.136
ภาพรวม1	322	2.43	4.43	3.4729	.38446
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และสังคม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่2.1	322	3	5	4.25	.700
ด้านที่2.2	322	3	5	4.33	.654
ด้านที่2.3	322	1	5	3.20	1.027
ด้านที่2.4	322	1	5	3.25	1.052
ด้านที่2.5	322	1	5	3.01	1.134
ภาพรวม2	322	2.20	5.00	3.6106	.63893
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านรางวัล การยกย่อง เงินเดือนค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่3.1	322	1	5	3.40	.988
ด้านที่3.2	322	1	5	2.51	.894
ด้านที่3.3	322	2	5	3.26	.983
ด้านที่3.4	322	1	5	2.99	1.207
ด้านที่3.5	322	1	5	3.20	1.060
ภาพรวม3	322	1.60	4.80	3.0745	.79588
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่4.1	322	1	5	3.27	1.165
ด้านที่4.2	322	2	5	3.61	.828
ด้านที่4.3	322	2	5	3.61	.828
ด้านที่4.4	322	2	5	3.61	.828
ด้านที่4.5	322	1	5	3.26	1.149
ภาพรวม4	322	1.60	5.00	3.4745	.73652
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่5.1	322	1	5	3.29	1.029
ด้านที่5.2	322	1	5	3.52	1.065
ด้านที่5.3	322	1	5	3.19	1.082
ด้านที่5.4	322	1	5	3.22	1.043
ด้านที่5.5	322	1	5	2.83	.931
ภาพรวม5	322	1.20	4.80	3.2087	.76995
Valid N (listwise)	322				

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ช่วงอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้าน

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ภาพรวม1	ขนาดเล็ก	92	3.7407	.32044	.03341	3.6743	3.8070	2.86	4.43
	ขนาดกลาง	139	3.4327	.34693	.02943	3.3745	3.4909	2.57	4.29
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	3.2637	.34465	.03613	3.1920	3.3355	2.43	4.00
	Total	322	3.4729	.38446	.02143	3.4308	3.5151	2.43	4.43
ภาพรวม2	ขนาดเล็ก	92	4.2022	.49124	.05122	4.1004	4.3039	2.40	5.00
	ขนาดกลาง	139	3.5209	.49905	.04233	3.4372	3.6046	2.20	5.00
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	3.1495	.49495	.05188	3.0464	3.2525	2.20	4.40
	Total	322	3.6106	.63893	.03561	3.5405	3.6806	2.20	5.00
ภาพรวม3	ขนาดเล็ก	92	3.9065	.65997	.06881	3.7698	4.0432	1.80	4.80
	ขนาดกลาง	139	2.9324	.59151	.05017	2.8332	3.0316	1.60	4.80
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	2.4505	.38712	.04058	2.3699	2.5312	1.80	3.60
	Total	322	3.0745	.79588	.04435	2.9873	3.1618	1.60	4.80
ภาพรวม4	ขนาดเล็ก	92	2.8543	.59456	.06199	2.7312	2.9775	1.60	5.00
	ขนาดกลาง	139	3.4576	.55233	.04685	3.3649	3.5502	2.00	4.60
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	4.1275	.53376	.05595	4.0163	4.2386	3.00	5.00
	Total	322	3.4745	.73652	.04104	3.3938	3.5553	1.60	5.00
ภาพรวม5	ขนาดเล็ก	92	3.7283	.63839	.06656	3.5961	3.8605	2.00	4.80
	ขนาดกลาง	139	3.3353	.60251	.05110	3.2342	3.4363	1.20	4.80
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	2.4901	.56824	.05957	2.3718	2.6085	1.20	3.60
	Total	322	3.2087	.76995	.04291	3.1243	3.2931	1.20	4.80
ภาพรวม6	ขนาดเล็ก	92	3.0761	.53521	.05580	2.9652	3.1869	2.00	4.80
	ขนาดกลาง	139	3.2245	.46091	.03909	3.1472	3.3018	2.20	4.60
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	4.3736	.44742	.04690	4.2804	4.4668	2.80	5.00
	Total	322	3.5068	.72757	.04055	3.4271	3.5866	2.00	5.00
ภาพรวมทุกด้าน	ขนาดเล็ก	92	3.5847	.32129	.03350	3.5181	3.6512	2.70	4.29
	ขนาดกลาง	139	3.3172	.33086	.02806	3.2617	3.3727	2.54	4.22
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	91	3.3092	.27144	.02846	3.2526	3.3657	2.70	4.14
	Total	322	3.3913	.33465	.01865	3.3547	3.4280	2.54	4.29

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม1	Between Groups	10.803	2	5.402	47.022	.000
	Within Groups	36.645	319	.115		
	Total	47.448	321			
ภาพรวม2	Between Groups	52.668	2	26.334	107.181	.000
	Within Groups	78.377	319	.246		
	Total	131.044	321			
ภาพรวม3	Between Groups	101.923	2	50.962	160.311	.000
	Within Groups	101.408	319	.318		
	Total	203.331	321			
ภาพรวม4	Between Groups	74.222	2	37.111	118.492	.000
	Within Groups	99.909	319	.313		
	Total	174.131	321			
ภาพรวม5	Between Groups	74.051	2	37.025	101.605	.000
	Within Groups	116.245	319	.364		
	Total	190.296	321			
ภาพรวม6	Between Groups	96.524	2	48.262	209.746	.000
	Within Groups	73.401	319	.230		
	Total	169.925	321			
ภาพรวมทุกด้าน	Between Groups	4.818	2	2.409	24.683	.000
	Within Groups	31.132	319	.098		
	Total	35.950	321			



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ขนาดของสถานศึกษา	(J) ขนาดของสถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ภาพรวม1	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.30800*	.04555	.000	.2184	.3976
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.47695*	.05011	.000	.3784	.5755
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.30800*	.04555	.000	-.3976	-.2184
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.16895*	.04570	.000	.0790	.2589
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-.47695*	.05011	.000	-.5755	-.3784
		ขนาดกลาง	-.16895*	.04570	.000	-.2589	-.0790
ภาพรวม2	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.68131*	.06662	.000	.5502	.8124
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	1.05272*	.07328	.000	.9085	1.1969
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.68131*	.06662	.000	-.8124	-.5502
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.37141*	.06684	.000	.2399	.5029
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-1.05272*	.07328	.000	-1.1969	-.9085
		ขนาดกลาง	-.37141*	.06684	.000	-.5029	-.2399
ภาพรวม3	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.97415*	.07578	.000	.8251	1.1232
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	1.45597*	.08336	.000	1.2920	1.6200
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.97415*	.07578	.000	-1.1232	-.8251
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.48182*	.07603	.000	.3322	.6314
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-1.45597*	.08336	.000	-1.6200	-1.2920
		ขนาดกลาง	-.48182*	.07603	.000	-.6314	-.3322
ภาพรวม4	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.60321*	.07522	.000	-.7512	-.4552
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	-1.27312*	.08274	.000	-1.4359	-1.1103
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.60321*	.07522	.000	.4552	.7512
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	-.66992*	.07546	.000	-.8184	-.5214
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	1.27312*	.08274	.000	1.1103	1.4359
		ขนาดกลาง	.66992*	.07546	.000	.5214	.8184
ภาพรวม5	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.39301*	.08113	.000	.2334	.5526
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	1.23815*	.08925	.000	1.0626	1.4137
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.39301*	.08113	.000	-.5526	-.2334
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.84514*	.08140	.000	.6850	1.0053
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-1.23815*	.08925	.000	-1.4137	-1.0626
		ขนาดกลาง	-.84514*	.08140	.000	-1.0053	-.6850
ภาพรวม6	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.14837*	.06447	.022	-.2752	-.0215
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	-1.29754*	.07092	.000	-1.4371	-1.1580
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.14837*	.06447	.022	.0215	.2752
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	-1.14917*	.06468	.000	-1.2764	-1.0219
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	1.29754*	.07092	.000	1.1580	1.4371
		ขนาดกลาง	1.14917*	.06468	.000	1.0219	1.2764
ภาพรวมทุกด้าน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.26748*	.04199	.000	.1849	.3501
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.27552*	.04619	.000	.1847	.3664
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.26748*	.04199	.000	-.3501	-.1849
		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	.00804	.04213	.849	-.0748	.0909
	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-.27552*	.04619	.000	-.3664	-.1847
		ขนาดกลาง	-.00804	.04213	.849	-.0909	.0748

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จำแนกตามช่วงอายุ ภาพรวม และรายด้าน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ภาพรวม1	22-27 ปี	83	3.5594	.37678	.04136	3.4771	3.6417	2.43	4.43
	28-44 ปี	194	3.4396	.38529	.02766	3.3851	3.4942	2.57	4.43
	45 ปีขึ้นไป	45	3.4571	.37870	.05645	3.3434	3.5709	2.71	4.14
	Total	322	3.4729	.38446	.02143	3.4308	3.5151	2.43	4.43
ภาพรวม2	22-27 ปี	83	3.7470	.66339	.07282	3.6021	3.8918	2.20	5.00
	28-44 ปี	194	3.6062	.62980	.04522	3.5170	3.6954	2.20	5.00
	45 ปีขึ้นไป	45	3.3778	.57243	.08533	3.2058	3.5498	2.40	4.80
	Total	322	3.6106	.63893	.03561	3.5405	3.6806	2.20	5.00
ภาพรวม3	22-27 ปี	83	3.3277	.81843	.08983	3.1490	3.5064	2.00	4.80
	28-44 ปี	194	3.0443	.78819	.05659	2.9327	3.1559	1.60	4.80
	45 ปีขึ้นไป	45	2.7378	.63793	.09510	2.5461	2.9294	2.00	4.60
	Total	322	3.0745	.79588	.04435	2.9873	3.1618	1.60	4.80
ภาพรวม4	22-27 ปี	83	3.3012	.70356	.07723	3.1476	3.4548	1.60	5.00
	28-44 ปี	194	3.4495	.72385	.05197	3.3470	3.5520	1.60	5.00
	45 ปีขึ้นไป	45	3.9022	.70016	.10437	3.6919	4.1126	2.00	5.00
	Total	322	3.4745	.73652	.04104	3.3938	3.5553	1.60	5.00
ภาพรวม5	22-27 ปี	83	3.4145	.70246	.07710	3.2611	3.5678	1.40	4.80
	28-44 ปี	194	3.1835	.77669	.05576	3.0735	3.2935	1.20	4.60
	45 ปีขึ้นไป	45	2.9378	.77556	.11561	2.7048	3.1708	1.20	4.80
	Total	322	3.2087	.76995	.04291	3.1243	3.2931	1.20	4.80
ภาพรวม6	22-27 ปี	83	3.2723	.60452	.06635	3.1403	3.4043	2.00	5.00
	28-44 ปี	194	3.5021	.74144	.05323	3.3971	3.6071	2.00	5.00
	45 ปีขึ้นไป	45	3.9600	.67501	.10062	3.7572	4.1628	2.60	5.00
	Total	322	3.5068	.72757	.04055	3.4271	3.5866	2.00	5.00
ภาพรวมทุกด้าน	22-27 ปี	83	3.4370	.34307	.03766	3.3621	3.5119	2.70	4.29
	28-44 ปี	194	3.3709	.33586	.02411	3.3233	3.4184	2.54	4.22
	45 ปีขึ้นไป	45	3.3954	.31161	.04645	3.3018	3.4891	2.88	4.14
	Total	322	3.3913	.33465	.01865	3.3547	3.4280	2.54	4.29

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม1	Between Groups	.847	2	.423	2.898	.057
	Within Groups	46.601	319	.146		
	Total	47.448	321			
ภาพรวม2	Between Groups	3.987	2	1.993	5.005	.007
	Within Groups	127.057	319	.398		
	Total	131.044	321			
ภาพรวม3	Between Groups	10.600	2	5.300	8.773	.000
	Within Groups	192.731	319	.604		
	Total	203.331	321			
ภาพรวม4	Between Groups	10.847	2	5.423	10.595	.000
	Within Groups	163.285	319	.512		
	Total	174.131	321			
ภาพรวม5	Between Groups	6.940	2	3.470	6.037	.003
	Within Groups	183.356	319	.575		
	Total	190.296	321			
ภาพรวม6	Between Groups	13.812	2	6.906	14.111	.000
	Within Groups	156.113	319	.489		
	Total	169.925	321			
ภาพรวมทุกด้าน	Between Groups	.255	2	.128	1.140	.321
	Within Groups	35.694	319	.112		
	Total	35.950	321			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ช่วงอายุ	(J) ช่วงอายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ภาพรวม1	22-27 ปี	28-44 ปี	.11976*	.05013	.017	.0211	.2184
		45 ปีขึ้นไป	.10224	.07076	.149	-.0370	.2414
	28-44 ปี	22-27 ปี	-.11976*	.05013	.017	-.2184	-.0211
		45 ปีขึ้นไป	-.01753	.06324	.782	-.1419	.1069
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	-.10224	.07076	.149	-.2414	.0370
		28-44 ปี	.01753	.06324	.782	-.1069	.1419
ภาพรวม2	22-27 ปี	28-44 ปี	.14080	.08278	.090	-.0221	.3037
		45 ปีขึ้นไป	.36921*	.11683	.002	.1394	.5991
	28-44 ปี	22-27 ปี	-.14080	.08278	.090	-.3037	.0221
		45 ปีขึ้นไป	.22841*	.10442	.029	.0230	.4339
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	-.36921*	.11683	.002	-.5991	-.1394
		28-44 ปี	-.22841*	.10442	.029	-.4339	-.0230
ภาพรวม3	22-27 ปี	28-44 ปี	.28338*	.10195	.006	.0828	.4840
		45 ปีขึ้นไป	.58993*	.14389	.000	.3068	.8730
	28-44 ปี	22-27 ปี	-.28338*	.10195	.006	-.4840	-.0828
		45 ปีขึ้นไป	.30655*	.12861	.018	.0535	.5596
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	-.58993*	.14389	.000	-.8730	-.3068
		28-44 ปี	-.30655*	.12861	.018	-.5596	-.0535
ภาพรวม4	22-27 ปี	28-44 ปี	-.14828	.09384	.115	-.3329	.0363
		45 ปีขึ้นไป	-.60102*	.13245	.000	-.8616	-.3404
	28-44 ปี	22-27 ปี	.14828	.09384	.115	-.0363	.3329
		45 ปีขึ้นไป	-.45274*	.11838	.000	-.6856	-.2198
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	.60102*	.13245	.000	.3404	.8616
		28-44 ปี	.45274*	.11838	.000	.2198	.6856
ภาพรวม5	22-27 ปี	28-44 ปี	.23095*	.09944	.021	.0353	.4266
		45 ปีขึ้นไป	.47668*	.14035	.001	.2006	.7528
	28-44 ปี	22-27 ปี	-.23095*	.09944	.021	-.4266	-.0353
		45 ปีขึ้นไป	.24573	.12544	.051	-.0011	.4925
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	-.47668*	.14035	.001	-.7528	-.2006
		28-44 ปี	-.24573	.12544	.051	-.4925	.0011
ภาพรวม6	22-27 ปี	28-44 ปี	-.22977*	.09175	.013	-.4103	-.0493
		45 ปีขึ้นไป	-.68771*	.12950	.000	-.9425	-.4329
	28-44 ปี	22-27 ปี	.22977*	.09175	.013	.0493	.4103
		45 ปีขึ้นไป	-.45794*	.11575	.000	-.6857	-.2302
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	.68771*	.12950	.000	.4329	.9425
		28-44 ปี	.45794*	.11575	.000	.2302	.6857
ภาพรวมทุกด้าน	22-27 ปี	28-44 ปี	.06614	.04387	.133	-.0202	.1525
		45 ปีขึ้นไป	.04156	.06192	.503	-.0803	.1634
	28-44 ปี	22-27 ปี	-.06614	.04387	.133	-.1525	.0202
		45 ปีขึ้นไป	-.02459	.05535	.657	-.1335	.0843
	45 ปีขึ้นไป	22-27 ปี	-.04156	.06192	.503	-.1634	.0803
		28-44 ปี	.02459	.05535	.657	-.0843	.1335

* The mean difference is significant at the 0.05 level.

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวม และรายด้าน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ภาพรวม1	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.6295	.34088	.04438	3.5407	3.7184	3.00	4.43
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.4161	.37663	.02704	3.3627	3.4694	2.43	4.43
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	3.4990	.40600	.04888	3.4014	3.5965	2.57	4.29
	Total	322	3.4729	.38446	.02143	3.4308	3.5151	2.43	4.43
ภาพรวม2	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.8339	.50535	.06579	3.7022	3.9656	2.60	5.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.5918	.66343	.04763	3.4978	3.6857	2.20	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	3.4725	.62963	.07580	3.3212	3.6237	2.20	5.00
	Total	322	3.6106	.63893	.03561	3.5405	3.6806	2.20	5.00
ภาพรวม3	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.3424	.72687	.09463	3.1529	3.5318	2.20	4.80
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.0639	.81058	.05820	2.9491	3.1787	1.60	4.80
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	2.8754	.75623	.09104	2.6937	3.0570	1.80	4.80
	Total	322	3.0745	.79588	.04435	2.9873	3.1618	1.60	4.80
ภาพรวม4	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.3966	.64272	.08368	3.2291	3.5641	1.60	4.60
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.3784	.72308	.05191	3.2760	3.4807	1.60	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	3.8116	.75994	.09149	3.6290	3.9942	2.00	5.00
	Total	322	3.4745	.73652	.04104	3.3938	3.5553	1.60	5.00
ภาพรวม5	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.4576	.60805	.07916	3.2992	3.6161	1.80	4.60
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.2124	.78262	.05619	3.1015	3.3232	1.20	4.80
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	2.9855	.80023	.09634	2.7933	3.1777	1.20	4.80
	Total	322	3.2087	.76995	.04291	3.1243	3.2931	1.20	4.80
ภาพรวม6	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.3322	.59377	.07730	3.1775	3.4869	2.00	4.60
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.4454	.74778	.05369	3.3395	3.5513	2.00	5.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	3.8290	.68451	.08241	3.6645	3.9934	2.60	5.00
	Total	322	3.5068	.72757	.04055	3.4271	3.5866	2.00	5.00
ภาพรวมทุกด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	59	3.4987	.27713	.03608	3.4265	3.5709	2.84	4.29
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	194	3.3513	.35614	.02557	3.3009	3.4017	2.54	4.27
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	69	3.4121	.29691	.03574	3.3408	3.4835	2.76	4.14
	Total	322	3.3913	.33465	.01865	3.3547	3.4280	2.54	4.29

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม1	Between Groups	2.121	2	1.061	7.465	.001
	Within Groups	45.326	319	.142		
	Total	47.448	321			
ภาพรวม2	Between Groups	4.327	2	2.164	5.447	.005
	Within Groups	126.717	319	.397		
	Total	131.044	321			
ภาพรวม3	Between Groups	6.992	2	3.496	5.680	.004
	Within Groups	196.340	319	.615		
	Total	203.331	321			
ภาพรวม4	Between Groups	9.992	2	4.996	9.710	.000
	Within Groups	164.139	319	.515		
	Total	174.131	321			
ภาพรวม5	Between Groups	7.096	2	3.548	6.178	.002
	Within Groups	183.200	319	.574		
	Total	190.296	321			
ภาพรวม6	Between Groups	9.693	2	4.847	9.649	.000
	Within Groups	160.232	319	.502		
	Total	169.925	321			
ภาพรวมทุกด้าน	Between Groups	1.021	2	.511	4.662	.010
	Within Groups	34.929	319	.109		
	Total	35.950	321			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพในการทำงาน	(J) ประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ภาพรวม1	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.21349*	.05604	.000	.1032	.3237
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.13058	.06684	.052	-.0009	.2621
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.21349*	.05604	.000	-.3237	-.1032
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.08291	.05284	.118	-.1869	.0210
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-.13058	.06684	.052	-.2621	.0009
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	.08291	.05284	.118	-.0210	.1869
ภาพรวม2	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.24215*	.09370	.010	.0578	.4265
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.36143*	.11176	.001	.1416	.5813
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.24215*	.09370	.010	-.4265	-.0578
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.11929	.08834	.178	-.0545	.2931
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-.36143*	.11176	.001	-.5813	-.1416
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	-.11929	.08834	.178	-.2931	.0545
ภาพรวม3	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.27846*	.11664	.018	.0490	.5079
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.46701*	.13911	.001	.1933	.7407
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.27846*	.11664	.018	-.5079	-.0490
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.18856	.10997	.087	-.0278	.4049
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-.46701*	.13911	.001	-.7407	-.1933
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	-.18856	.10997	.087	-.4049	.0278
ภาพรวม4	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.01826	.10665	.864	-.1916	.2281
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.41498*	.12719	.001	-.6652	-.1647
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.01826	.10665	.864	-.2281	.1916
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.43324*	.10055	.000	-.6311	-.2354
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.41498*	.12719	.001	.1647	.6652
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	.43324*	.10055	.000	.2354	.6311
ภาพรวม5	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.24526*	.11267	.030	.0236	.4669
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.47212*	.13438	.001	.2077	.7365
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.24526*	.11267	.030	-.4669	-.0236
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.22686*	.10622	.033	.0179	.4359
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-.47212*	.13438	.001	-.7365	-.2077
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	-.22686*	.10622	.033	-.4359	-.0179
ภาพรวม6	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	-.11316	.10537	.284	-.3205	.0941
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.49678*	.12567	.000	-.7440	-.2495
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.11316	.10537	.284	-.0941	.3205
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.38362*	.09934	.000	-.5791	-.1882
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	.49678*	.12567	.000	.2495	.7440
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	.38362*	.09934	.000	.1882	.5791
ภาพรวมทุกด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	.14741*	.04920	.003	.0506	.2442
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.08656	.05867	.141	-.0289	.2020
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.14741*	.04920	.003	-.2442	-.0506
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.06085	.04638	.191	-.1521	.0304
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	-.08656	.05867	.141	-.2020	.0289
		ตั้งแต่ 5-10 ปี	.06085	.04638	.191	-.0304	.1521

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา
วัน เดือน ปี เกิด	1 มกราคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562 ศษ.บ. (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	45 หมู่ 5 ตำบลเปียงหลวง อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่
ผลงานตีพิมพ์	ว่าที่ร้อยตรีหญิงนัทธมน คำตา. (ผู้บรรยาย). (26 เมษายน 2568). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (หน้า 249-263). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

