แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ณัฐวุฒิ พรมเสน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ณัฐวุฒิ พรมเสน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN PHU KAM YAO CONSORTIUM THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO

NUTTAWUT PROMSEN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ของ ณัฐวุฒิ พรมเสน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ณัฐวุฒิ พรมเสน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ครูผู้สอน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน แล้วจำแนกประชากรครูผู้สอนตามสถานศึกษา กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ของครูผู้สอน จำแนกตามสถานศึกษา แล้วสุ่มตัวอย่างครูผู้สอนตามสัดส่วนแต่ละสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบตามจำนวน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) กรณีหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณรายด้านพบว่าในด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN PHU KAM YAO CONSORTIUM THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO

Author: NUTTAWUT PROMSEN, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. sunthon Khlal um

Keywords: Motivation, Teacher

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao by position, education level, and work experience. The samples are 210 school teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao. Determined sample size by using Krejcie and Morgan Table. Did the multi-stages sampling: distinguished teacher population by schools; determined the sampling proportion by using the rule of three math of teachers; randomized sampling teachers according to the school proportion by using simple random sampling. The research instruments used was five-rating scale questionaries. The Index of item objective congruence is between 0.67 and 1.00 and the reliability value is 0.96. The statistical tools used for data analysis included percentages, means, standard deviations, t-test, f-test. When statistically significant differences were found, compare paired means by using Fisher's Least Significant Difference

The results of this research were 1) Work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao in overall and each individual aspect were considered at high level. Furthermore, the priority order including: Interpersonal Relation with Peers, The work itself, Personal life, Responsibility, Achievement, Stability, Advancement, Interpersonal Relation with Superior, Supervision Technical, Working conditions, Recognition, Company Policy and Administration, and Salary were ranked respectively. 2) The result of the comparison of the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao classified by position, the result showed that they were not different. 3) The result of the comparison of the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao – classified by education level ,in overall found that there were differences in Interpersonal Relation with Superior, Stability, and Salary, statistically significant at the .05 level. And 4) The result of the comparison of the work motivation of teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao – classified by work experience, in overall there was no differences. When considered by each individual aspect found that there were differences in Supervision Technical and stability, statistically significant at the .05 Level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางวัชราภรณ์ สิทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม และนางโสภา วงศ์ไชย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากร สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้าให้ความช่วยเหลือทุกๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษาตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณัฐวุฒิ พรมเสน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

บริบทของสหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 13

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 15

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 22

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 35

สรุปกรอบแนวคิด 40

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 41

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 42
การเก็บรวบรวมข้อมูล 45
การวิเคราะห์ข้อมูล 45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 48
บทที่ 5 บทสรุป 77
สรุปผลการวิจัย.....77
อภิปรายผลการวิจัย.....82
ข้อเสนอแนะ.....90
บรรณานุกรม 92
ภาคผนวก.....99
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 100
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....101
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....108
ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 115
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 116
ภาคผนวก ช เอกสารรับรองจริธรรมการวิจัยในมนุษย์ 126
ประวัติผู้วิจัย.....128

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.14

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา..... 15

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามโรงเรียน 42

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 48

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวม 49

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยจูงใจในภาพรวม...50

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสำเร็จ ในงาน..... 51

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 52

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 53

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความรับผิดชอบ 54

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน 55

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม 56

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านนโยบายและการบริหารงาน 57

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการปกครองบังคับบัญชา 58

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 59

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 60

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 61

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความมั่นคง ในงาน 62

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 63

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านเงินเดือน 64

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง 65

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง 66

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา 68

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา 70

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 71

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 73

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา 75

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน 76

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก 40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อสังคมเศรษฐกิจและการเมืองตลอดจนการดำเนินชีวิตของประชาชนทั้งในระดับครอบครัว สถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบทางด้านการศึกษาที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญที่ต้องมีการปรับกลยุทธ์การบริหารในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัญญา โดยเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาคือ พื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 14) การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่อาจจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาอันดับแรกคือ สถานศึกษา แต่เนื่องด้วยปัจจัยทางโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังถูกบีบบังคับจากปัจจัยในการบริหารแบบราชการรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางและวิธีการทำงานตามข้อบังคับหรือคำสั่งระเบียบที่ยังล้าหลังและไม่ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ ซึ่งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นงานเชิงปริมาณเป็นหลักจนทำให้ภาระงานนั้นมีมากเกินจำเป็น และการทำงานที่ต้องเน้นการปฏิบัติให้ถูกหลักเกณฑ์วิธีของต้นสังกัดโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทของตนเอง ไม่ได้นำไปสู่การบริหารที่ดีในแง่เพื่อเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนโดยตรงมากนัก ยังขาดระบบตรวจสอบดูแลความรับผิดชอบ (Accountability) อย่างมีประสิทธิภาพ เลยส่งผลทำให้บุคคลกรภายในสถานศึกษา ยังคงมุ่งทำงานเพื่อรักษาสถานภาพหรือประโยชน์ของตนเองที่ขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชามากกว่าการพัฒนานักเรียนหรือสถานศึกษาของตนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีเพราะฉะนั้นการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงจะต้องเป็นการปฏิรูปเชิงโครงสร้างทั้งระบบ โดย คงต้องมองถึงหลักการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐและเอกชน เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม มีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า ซึ่งตามเป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้นั้น ครูผู้สอนจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพราะฉะนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ผลลัพธ์ที่ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูผู้สอนจะปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูผู้สอนจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่สงผลไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เห็นผลทันที แต่ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดการรับรู้ และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ (ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและความสำคัญต่อองค์กรในสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพราะองค์ประกอบในขั้นตอนการดำเนินงาน จะมีครูผู้สอนเป็นปัจจัยหลักทำหน้าที่ลงมือปฏิบัติทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ทว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ประสบความสำเร็จตามสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องค้นหากลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน (Herzberg, 1959, pp. 44–49) เป็นต้น เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะและเกิดความมุ่งมั่นในการตั้งใจทำงาน เอาความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แต่อีกนัยหนึ่งหากผู้บริหารปล่อยปะละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ย่อมทำให้ครูผู้สอนนั้นขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจทำให้เกิดการแสดงออกในหลากหลาย ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสถานศึกษาได้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญของสถานศึกษาในอนาคต

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติอันสำคัญของผู้บริหาร คือ ความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำด้วยความจำใจ อีกประการหนึ่งคือผู้บริหารที่ดีนั้น ไม่ใช่แค่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานด้วยความยินดีด้วย ซึ่งปัจจุบันนับได้ว่าความสำเร็จของสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการในการที่จะโน้มน้าวจิตใจของครูผู้สอนทั้งในสถานศึกษาและในองค์กรทั้งหมดให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ พลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาและองค์กร แน่นอนว่าการสร้างแรงจูงใจสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาได้ ดังตัวอย่างตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44–49) จะประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิตจากการได้รับความยอมรับ ได้งานที่มีความรับผิดชอบตรงตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้าตำแหน่งงานที่ดีและการได้ทำงานอย่างมีความสุข 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึก ไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวอาจทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน

สถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีทั้งหมด 9 แห่ง มีจำนวนครูสายปฏิบัติการสอนทั้งหมด 460 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีในตัวบ่งชี้ที่ 5 คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในด้านผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องชูเกียรติ ได้รับระดับคุณภาพในการประเมินอยู่ที่ระดับ ปรับปรุง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนยังขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน รวมไปถึงโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดทำขึ้นในสถานศึกษายังไม่ได้รับความร่วมมือจากครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษาเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดการเอาใจใส่ดูแล ขาดแคลนงบประมาณ อุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมและในส่วนด้านปัญหาความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาก็ยังพบเห็นในส่วนความคิดเห็นจากคณะครูผู้สอนเพิ่มเติม เช่น ครูผู้สอนที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูผู้สอนท่านอื่นเท่าที่ควร ครูผู้สอนบางคนที่มีอายุน้อยแต่ตำแหน่งงานสูงยังไม่เป็น

ที่ยอมรับนับถือจากครูผู้สอนที่มีอายุมากกวา ปัญหาข้างต้นจึงส่งผลให้ครูผู้สอนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและหยุดการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งนำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกที่ดี และทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 โรงเรียน รวมครูผู้สอนทั้งสิ้น จำนวน 460 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) 5 ด้าน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ชื่นชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 8 ด้าน เป็นปัจจัยป้องกันที่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 โรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

1.1 ตำแหน่ง

1.1.1 ครู

1.1.2 ครูผู้ช่วย

1.1.3 พนักงานราชการ

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1.3.1 1-5 ปี

1.3.2 6-10 ปี

1.3.3 11-15 ปี

1.3.4 16 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) 5 ด้าน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรงประกอบไปด้วย

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

2.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 8 ด้าน เป็นปัจจัยป้องกันที่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ประกอบไปด้วย

2.21 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.22 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.23 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

2.24 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.25 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2.26 ด้านความมั่นคงในงาน

2.27 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.28 ด้านเงินเดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ เป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวัง และพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวังของสถานศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจภายในสถานศึกษาเป็นหลักเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทุ่มเทแรงใจแรงกายในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัล ผลตอบแทนหรือคำชมอันเป็นผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ครูผู้สอนชื่นชอบและรักงาน ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้อง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเองและสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจโดยการ

ปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้น ต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอน ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่แตกต่างกันออกไป

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือเนื่องด้วยจากมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจากผู้บริหารหรือครูผู้สอนภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี รวมไปถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถในการทำงาน เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จเสร็จสิ้น

3.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบมีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงานและมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึ่งพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหาร โดยมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จโดยปราศจากการควบคุมหรือตรวจสอบ และมีอิสระในอำนาจการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

3.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ขั้นต่าง ๆ สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถโดยการเพิ่มทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ การขึ้นเงินเดือน รวมไปจนถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น

4. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจภายนอกซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการต่างๆ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน รวมไปถึงสถานศึกษามีแนวทางการประชุมสร้างความร่วมมือวางแผนงานนโยบายหรือระเบียบการดำเนินงานบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมภายในสถานศึกษาอย่างประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้อำนาจของผู้บริหารกับการดูแลครูผู้สอนภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีความสามารถ มีความรอบคอบในการบริหารงาน มีความใส่ใจ เอาใจใส่ สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ คอยดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกันต่อครูผู้สอน และเมื่อครูผู้สอนประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถจะคอยช่วยแก้ปัญหา รวมไปถึงมีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครอง

4.3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงามและปลอดภัย ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูผู้สอนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศการทำงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบดำเนินโครงการการปรับปรุงภูมิทัศน์ต่อสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

4.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารได้พบปะสนทนาด้วยความเป็นมิตรสร้างความสนิทสนม ให้ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหาหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม จนก่อให้เกิดการเรียนรู้งานจากบริหาร และรวมไปถึงได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

4.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนผู้ร่วมงาน รู้สึกสบายใจไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหากังวลใจหรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว สามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้

4.6 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงของอาชีพครูผู้สอนและความยั่งยืนของอาชีพครู ความมั่นคงขององค์กรที่จะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงานและสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่งเสริมความกาวหน้าในวิชาชีพ ยังรวมไปถึงได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ขององค์กรและสถานศึกษา อีกทั้งค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัว

4.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิ์ในความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้รับการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว มีรายได้จับจ่ายใช้สอยอย่างเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกและต่อยอดพัฒนาด้านวิชาชีพที่สูงขึ้น และรวมไปถึงมีความสุข พอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับสวัสดิการตามข้อกำหนด ทำให้ชีวิตมี

ความสะดวกสบายขึ้น เป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อย โดยไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

4.8 ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของครูผู้สอน เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ตามสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ได้รับการพิจารณาขั้นเงินเดือนประจำปีที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

5. สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา หมายถึง กลุ่มหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดเขตพื้นที่ทางการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา มีสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอ 4 อำเภอ คือ เมืองพะเยา แม่ใจ ดอกคำใต้ ภูกามยาว โดยมีสถานศึกษารวมทั้งสิ้นจำนวน 9 โรงเรียน

6. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

7. ตำแหน่ง หมายถึง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลประโยชน์ของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกได้เป็น ครู ครูผู้ช่วยและพนักงานราชการ

8. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกได้เป็น ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

9. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยจำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 1–5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 6–10 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 11–15 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. ผู้บริหารได้นำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนการฝึกอบรมผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. บริบทของ สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
   1.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
      1.1.1 ข้อมูลทั่วไป
      1.1.2 ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
      1.1.3 วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
      1.1.4 พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
      1.1.5 ข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
   1.2 บริบทของสหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
      1.2.1 ข้อมูลทั่วไป
      1.2.2 ข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
   2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
   2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
   2.4 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ
   2.5 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของสหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

1. ข้อมูลทั่วไป

ระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา ที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยสถานศึกษาในพื้นที่ 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอเชียงคำ อำเภอดอกคำใต้ อำเภอปง อำเภอจุน อำเภอเชียงม่วน อำเภอภูซาง และอำเภอภูกามยาว มีโรงเรียนมัธยมศึกษาพะเยาในสังกัด จำนวน 18 โรงเรียน

2. ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

"องค์กรทันสมัย (เพรียบ) คุณภาพก้าวไกล (เนี๊ยบ) ฉับไวบริการ (เฉียบ)"

3. วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

"องค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน"

4. พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

4.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21

4.3 พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามศักยภาพบนพื้นฐานความหลากหลาย

4.5 ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนให้น้อมนำศาสตร์พระราชาเข้าสู่การปฏิบัติ

5. แสดงข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ที่	สหวิทยาเขต	โรงเรียน	อำเภอ	ตำแหน่ง (จำนวน)		
				ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานราชการ
1	ภูลังกา	ขุนควรวิทยาคม	ปง	13	3	3
2	ภูกามยาว	งำเมืองวิทยาคม	ดอกคำใต้	22	0	3
3	ภูลังกา	จุนวิทยาคม	จุน	49	2	2
4	ภูกามยาว	เฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูกามยาว	42	0	3
5	ภูลังกา	เชียงคำวิทยาคม	เชียงคำ	134	4	2
6	ภูลังกา	เชียงม่วนวิทยาคม	เชียงม่วน	25	2	2
7	ภูกามยาว	ดงเจนวิทยาคม	ภูกามยาว	30	1	2
8	ภูกามยาว	ดอกคำใต้วิทยาคม	ดอกคำใต้	47	1	3
9	ภูกามยาว	ถ้ำปินวิทยาคม	ดอกคำใต้	27	0	1
10	ภูลังกา	ปงพัฒนาวิทยาคม	ปง	27	0	3
11	ภูลังกา	ปงรัชดาภิเษก	ปง	28	1	5
12	ภูลังกา	ฝายกวางวิทยาคม	เชียงคำ	36	0	3
13	ภูลังกา	พญาลอวิทยาคม	จุน	17	2	2
14	ภูกามยาว	พะเยาประสาธน์วิทย์	เมืองพะเยา	14	0	0
15	ภูกามยาว	พะเยาพิทยาคม	เมืองพะเยา	166	5	7
16	ภูกามยาว	ฟากกว๊านวิทยาคม	เมืองพะเยา	38	0	2
17	ภูลังกา	ภูซางวิทยาคม	ภูซาง	41	0	1
18	ภูกามยาว	แม่ใจวิทยาคม	แม่ใจ	40	1	5
		รวม		796	22	49
		รวมทั้งสิ้น		867		

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565

บริบทของสหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

1. ข้อมูลทั่วไป

สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นกลุ่มหน่วยงานย่อยทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ทางการศึกษาจังหวัดพะเยา มีสถานศึกษาในพื้นที่ประกอบไปด้วยอำเภอ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว มีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 9 โรงเรียน

2. ข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ที่	สหวิทยาเขต	โรงเรียน	อำเภอ	ตำแหน่ง (จำนวน)		
				ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานราชการ
1	ภูกามยาว	งำเมืองวิทยาคม	ดอกคำใต้	22	0	3
2	ภูกามยาว	เฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูกามยาว	42	0	3
3	ภูกามยาว	ดงเจนวิทยาคม	ภูกามยาว	30	1	2
4	ภูกามยาว	ดอกคำใต้วิทยาคม	ดอกคำใต้	47	1	3
5	ภูกามยาว	ถ้ำปินวิทยาคม	ดอกคำใต้	27	0	1
6	ภูกามยาว	พะเยาประสาธน์วิทย์	เมืองพะเยา	14	0	0
7	ภูกามยาว	พะเยาพิทยาคม	เมืองพะเยา	166	5	7
8	ภูกามยาว	ฟากกว๊านวิทยาคม	เมืองพะเยา	38	0	2
9	ภูกามยาว	แม่ใจวิทยาคม	แม่ใจ	40	1	5
		รวม		**426**	**8**	**26**
		รวมทั้งสิ้น			**460**	

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้าการจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรมกล่าวคือเป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เพื่อให้พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งแน่นอนว่าแรงจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สภาพการณ์ความต้องการที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ต่างกันออกไปเพื่อไปสู่จุดประสงค์สูงสุดที่คนได้กำหนด หากพิจารณาในมุมมองของการทำงานแล้วอาจจะกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนเรากระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายมีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการที่มนุษย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ตามความต้องการสูงสุด แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในของมนุษย์ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับเจตคติ หรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้นเพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2553, หน้า 258) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า ความสามารถหรือความพร้อมของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ เนื่องจากความพร้อมของตัวบุคคลนั้นเกิดจากหลากหลายปัจจัย ในด้านการประสบผลสำเร็จนั้นจึงเป็นผลงานเป็นที่ต้องรับผิดชอบ ต่อมาด้านความเจริญเติบโตในหน้าที่งานส่วนบุคคลและงานในตัวเองจะตามมาภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง

สมพงษ์ เกษมสิน (2553, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการสิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลแต่มูลเหตุจูงใจ อันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

วินัย ขอนทอง (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้น และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steer and Porter, 1979, p. 5 อ้างอิงใน ผาสุข จิตนาวสาร, 2549, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังตัวกระตุ้นให้แต่ละบุคคลปฏิบัติในสิ่งที่เป็นตัวกำหนดทิศทางหรือแบบแผนให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1979, p. 12 อ้างอิงใน วินัย ขอนทอง, 2556, หน้า 7) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับเป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวังและพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวังของสถานศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุจิตรา ดิษธรรม (2552, หน้า 102) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า การทำความเข้าใจเรื่องของความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตั้งปัญหา ถาม ตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน เช่น เพราะอะไรคนจึงยอมอดทนเสียสละทำงานหนักและใช้พลังงานทั้งหมดในตัว ตลอดชีวิตเพื่อการค้นคว้าหาโลกอนาคตที่อาจจะยังไม่มีใครได้พบมาก่อนในขณะที่บางคนทำใน ลักษณะเดียวกันแต่ทำเพื่อการค้นหาร่องรอยอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ ไม่สนใจใฝ่รู้ในโลกอนาคตหรือเพราะอะไรบุคลากรในองค์การยอมทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา ในขณะที่บุคลากรบางคนไม่สนใจ เป็นต้น จากตัวอย่างที่ยกมานี้คำตอบเป็นเพราะพฤติกรรมเหล่านี้มีสิ่งผลักดันหรือมีแรงจูงใจเกิดขึ้นซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรม ที่มีความเข้มข้นจริงจังลงทุนลงแรงกระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 156) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคคลมีความต้องการที่จะทำงาน ตั้งมั่นในการทำงานทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อขึ้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพัฒนางานองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจ ในการทำงานคนคนนั้นก็จะเฉื่อยชาขาดความตั้งใจขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้นตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2553, หน้า 87) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กร เพราะแรงจูงใจ

หรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

แอตคินสัน (Atkinson, p. 1966 อ้างอิงใน ทิตติยา สมสิบ, 2553, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าการกระทำของตน จะต้องได้รับการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมผลจากการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจ เมื่อทำเสร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทายหรือผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะเดียวกันก็อาจจะเกิดความไม่พอใจได้เมื่อกระทำงานได้ไม่สำเร็จนั่นเอง

คริบบิน (Cribbin, 1981, p. 139 อ้างอิงใน วินัย ขอนทอง, 2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า คนเมื่อเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานหรือคนที่ได้รับตำแหน่งใหม่มักมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแต่หากมีสิ่งใดก็ตามมาทำให้ความตั้งใจจริงนั้นลดต่ำลง สภาพอันเนื่องมาจากความไม่สมดุลทางจิตใจจะปรากฏขึ้นทันที คุณภาพของงานลดต่ำลง ผู้ปฏิบัติขาดความรับผิดชอบโดยทำงานเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันๆ เท่านั้นสภาพความไม่สมดุลทางจิตใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นร้ายแรงโดยไม่สามารถสังเกตได้ การจูงใจจึงเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ (Psychic Income) จากผลงานของตนที่เพิ่มมากขึ้นด้วยการจูงใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถความอุตสาหะพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่หากการจูงใจลดลง ความอุตสาหะในการทำงานจะลดต่ำลง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อครูผู้สอนทุกคนภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารควรที่จะต้องมีเทคนิคและวิธีการสร้างในการสร้างแรงจูงใจโดยมีสิ่งจูงใจเพื่อจะเป็นตัวกระตุ้น หรือเร้าให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการจะกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จนกระทั่งครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

กัญญา อีณะคุปต์ (2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อันได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัลที่จับต้องได้หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิการใช้สิทธิพิเศษจากการมีอำนาจซึ่งได้รับการยกย่อง

3. สถานภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานในการสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือการได้มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวตนเองและผู้อื่นทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรถ้ามีความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี ก็จะทำให้เกิดความผูกผันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีการทำงานให้สอดคล้องกันความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้ทัดเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วาสนา กล่ำรัศมี (2553, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. พลัง (Energy) เป็นกลไกผลักดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้การทำงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ

2. ความพยายาม (Persistence) จะเป็นตัวที่ทำให้บุคคลมีความอดทนหาแนวทางการนำประสบการณ์ความสามารถและความรู้ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน แม้จะมีอุปสรรค และเมื่องานสำเร็จก็จะหาวิธีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางการความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม และเมื่อใดที่ไม่สำเร็จบุคคลนั้นจะพยายามค้นหาสิ่งที่ผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกทาง

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน

สมัย พันธ์สะอาด (2553, หน้า 16) ได้รวบรวมและสรุปได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจจะแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ประกอบไปด้วย

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านจิตใจ เป็นความต้องการส่วนบุคคล ความอยากรู้ อยากเห็น ความต้องการความรัก

3. แรงจูงใจทางด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ได้มีการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นภายหลัง เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง และการยกย่องทางสังคม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจของครูผู้สอนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) แรงจูงใจทางด้านจิตใจเป็นความต้องการส่วนบุคคลความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการความรัก การจูงใจด้วยใจและสิ่งตอบแทน 3) แรงจูงใจทางด้านสังคมเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้อยากให้เกิดการยอมรับจากกลุ่มในด้านความรู้ ความสามารถและศักดิ์ศรีความสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้สำเร็จได้ และทั้งหมดนี้หากมีข้อผิดพลาดถือว่าเป็นบทเรียนที่จะนำไปแก้ไขต่อไปซึ่งเกิดขึ้นภายหลัง เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง และการยกย่องทางสังคม เป็นต้น

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

Pigors and Myers (1981) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ทำต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานเป็นอย่างดี

6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี สรุปว่าขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบในทุกๆ ด้านมาประกอบกัน ทั้งในด้านของการได้รับผลการตอบแทนที่ดี การยอมรับนับถือและการอยู่ร่วมกันในแต่ละองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ คือกระบวนการการเกิดแรงจูงใจที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดแรงขับหรือแรงกระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอกในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติ คนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยหลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กิลเมอร์ (Gikmer, 1971, pp. 380–384 อ้างอิงใน เย็นตะวัน แสงวิเศษ 2554, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความรู้ความสามารถย่อมทำให้เกิดความพอใจในงาน 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงาน 4) ค่าจ้าง (Wage) 5) ลักษณะของงาน (Work Itself) ที่ทำให้มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานหากตรงตามความต้องการและความสามารถก็จะมีความพึงพอใจมาก

6) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) 7) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 8) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อม แสง เสียง ความปลอดภัย เป็นต้น

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในการบริหารคนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและสิ่งที่องค์กรจะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ การจะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่บุคคลคาดหวัง หรือต้องการได้รับจากองค์กรด้วยจึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อตอบแทนองค์กรอันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษานั้น จะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษาเป็นหลักเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทุ่มเท แรงใจแรงกายในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลผลตอบแทนหรือคำชมอันเป็นผลทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 36–46) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย ซึ่งมองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการ การได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- actualization) เป็นความต้องการสูงสุด ของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow, 1970, pp. 36-46) สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ 2) ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจอีอาร์จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 pp. 507–532) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการลำดับขั้นของ าสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วย ความต้องการทางด้านร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับ ความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Dual Factor Theory 1990) เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44–49) ได้กล่าวถึงความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรหรือแรงจูงใจในทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและความไม่พึงพอใจในงานที่ทำไม่ได้นั้นล้วนแล้วแต่มาจากปัจจัยเดียวกัน 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักในสิ่งที่ทำและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลประกอบด้วย 5 ประการ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44–49) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงานที่ทำอยู่ รวมไปถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานที่เป็นความสำเร็จซึ่งจะวัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

สุนีภร เปรมศรี (2557, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือ การที่บุคคลรับรู้หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นได้ว่าเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้

กรองกาญจน์ ด่านรัตนะ (2557, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงานโดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคล อื่นๆ ในองค์การรวมไปถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้ อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

นรา หัตถสิน (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ได้พบว่าด้านความสำเร็จเร็วเท่าไหร่ อาจารย์จะพึงพอใจมากที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานทางวิชาการได้ อีกทั้งมีความเห็นว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของตนเองถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานหมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกในผลงานที่ภาคภูมิใจโดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับครูผู้สอนด้วย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่แตกต่างกันออกไป

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือหมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการยกย่องชมเชย ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินในส่วนงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือนั้นก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับนับถือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน การได้รับคำตำหนิติเตียนหรือการกล่าวโทษนั่นเอง

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือหมายถึง การที่ครูได้รับการไว้วางใจความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการ ยกย่อง ชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมเกิด

ความรู้สึกพึ่งพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ดียิ่งขึ้น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ แล้วมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี รวมไปถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถในการทำงานเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จเสร็จสิ้น

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself)

เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานให้เป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งจะกำหนดเวลาปฏิบัติให้เป็นกิจวัตรประจำวันหรือยืดหยุ่นตามความสะดวกของตัวบุคคลได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานยากหรืองานง่าย เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้นได้

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึงงานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทายความสามารถตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตนเองมีความรู้สึกว่า มีอิสระในการทำงานได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่ได้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ด้านตัวงานเอง หมายถึง การที่ข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่จะปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติงานและมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้ด้วยตนเอง ความตั้งใจความระลึกนึกถึงในบทบาทหน้าที่ของตนเองตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการบังคับ

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึงการที่ครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัตินั้น ให้งานสำเร็จและจะพัฒนางานให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน หมายถึง ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม การมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในการปฏิบัติงาน และความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)

เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผลงานหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือบทบาทในสถานที่ทำงานนั้นได้เปลี่ยนไป โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับบทบาทหน้าที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน เป็นต้น

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าฝ่ายงาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนดหรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ขั้นต่าง ๆ สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เฮอร์ชเบอร์ก ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและก็ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลบางบุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาเช่นกัน ประกอบด้วย 8 ประการ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน การบริหารงานการจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในองค์กร

จีราภรณ์ พรมสวัสดิ์ (2559, หน้า 24) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 17) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการวางแผนงานหรือระเบียบการดำเนินงานที่ชัดเจนภายในสถานศึกษา และเป็นไปได้ที่ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะเป็นส่วนที่ทำให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)

เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44–49) ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครอง บังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงานรวมไปถึงการมอบหมายการกระจายอำนาจด้วยความยุติธรรม

ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม (2556, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

มลฤดี เย็นสบาย (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เชื่อฟัง เคารพและให้เกียรติ และได้คอยช่วยแก้ปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้อำนาจของผู้บริหาร กับการดูแลครูผู้สอนภายในสถานศึกษา มีความใส่ใจ เอาใจใส่ คอยดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อครูผู้สอนประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถจะคอยช่วยแก้ปัญหาและให้คำแนะนำได้

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)

เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44–49) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในองค์กร

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง บรรยากาศ ในการทำงาน รวมไปถึงเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สถานภาพในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงานและอื่นๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและความสะดวกที่จะนำมาใช้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูผู้สอน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศการทำงานจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจได้ดี

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจจากลูกน้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออยู่เสมอ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่านศูนย์กลางธุรกิจ ซึ่งมีความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึงการที่ผู้บริหารได้พบปะ สนทนาความเป็นมิตรสร้างความสนิทสนม ก่อให้เกิด

การเรียนรู้งานจากผู้บริหาร และรวมไปถึงการช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสามารถระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะร่วมกับผู้อื่นได้ดี หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการที่ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กร

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ความแน่นอน และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคง คือ การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง

อาชีพการงานสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างง่ายสบาย ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซื่อสัตย์

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงของอาชีพครูผู้สอนและความยั่งยืนของอาชีพครู หรือความมั่นคงขององค์กรและสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ยังรวมไปถึงความซื่อสัตย์ขององค์กรและสถานศึกษาอีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44–49) ได้กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว

เมธี ไพรชิต (2556, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่เขากำลังทำอยู่ทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน หรืออาจจะเป็นการย้ายงาน ฯลฯ ก็จะไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานเลย

ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม (2556, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลจากการที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ของเขา อาจจะมีหรือไม่มีความสุข ก็ขึ้นอยู่กับการพอใจกับการทำงานนั้น

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีสิทธิ์ในความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีสถานที่ทำงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

2.8 เงินเดือน (Salary)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44-49) ได้กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลด้านอื่น ๆ นอกเหนือคำกล่าวข้างต้น ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557, หน้า 265) ได้กล่าวว่า เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ จะจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพราะมองเห็นว่าองค์กรนี้มีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์กรสามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาบริหารงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ อาชีพครูก็มีความต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วรางคนา ชูเชิดรัตนา (2557, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผลตอบแทนหรือการจัดสรรผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับมีความยุติธรรม การศึกษาผลตอบแทนยังหมายถึง การที่พนักงานได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ทุ่มเทในการทำงานรวมถึงกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับพนักงานในแต่ละระดับเหมือนกันและมีความยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติศาสนา รูปร่าง หน้าตา เป็นต้น และการได้รับผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกิดจากความพึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครูผู้สอน เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) อ้างอิงตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ชเบอร์ก ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับสุดท้าย แต่ยังอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และ ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน

อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ความมุ่งหมายของ งานวิจัยเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ โดยจำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแล้ว ถือว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ย ของ เพศชาย และหญิงตามลำดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเพศชาย และเพศหญิง ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้วครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ

เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

วราลักษณ์ จันดี (2559) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ความมุ่งหมายในงานวิจัยเพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ และศึกษาแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โดยประยุกต์ตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ชเบอร์ก จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวง พ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สร้างเสริมกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้ บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่า เทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความดึงดูดใจในการทำงานในตำแหน่ง หน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทาง เป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

จิราพร แย้มบาล (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ความมุ่งหมายของงานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ศึกษาตามแนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮอร์ชเบอร์ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด ของโรงเรียน จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธภาพ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความ เจริญก้าวหน้า และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 โดยประยุกต์ตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ของเฮอร์ชเบอร์ก จุดมุ่งหมายของงานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 1,486 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 318คน จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานดานลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติด้านความ เจริญก้าวหน้าในตำหน้าที่และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ อินทสโร (2560) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยประยุกต์ตามแรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ชเบอร์ก ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้สร้างแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งในด้านรวมทั้งหมดนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ

ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในด้านรวมทั้งหมดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

งานวิจัยต่างประเทศ

เรย์ (Ray, 1987, pp. 24-A อ้างอิงใน สมหมาย นาควิเชียร, 2548, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, pp. 3563-A อ้างอิงใน สมหมาย นาควิเชียร, 2548, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแองเจอลิส จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ฌอน (Sean D. E. 2001) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบของครู มีระดับความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุ

ของการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

วากเนอร์ (Wagner, 2006) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความ เปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของ ผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายใน การพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพ พบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิกิริยา ส่งผล กระทบระหว่างแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในทางบวกและทางลบ

อิบบราฮิม (Ibrahim, 2009, pp. 724–733 อ้างอิงใน เวียงพิงค์ แสงอาจ, 2556, หน้า 45) ได้ศึกษา เรื่อง ระดับแรงจูงใจของครู จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานประเมินในเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลกระทบในทางลบของระดับแรงจูงใจของครู คือ การแข่งขันในการทำงาน การอยู่ภายใต้กฎระเบียบและการบังคับบัญชาและการขาดแคลนเทคโนโลยีการเรียนการสอน

อธิยาและพาลวชา (Atiya and Palwasha, 2012) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน รัฐบาลและโรงเรียนเอกชนในเมืองเพชาวาร์ในประเทศปากีสถาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS จากผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงาน ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษาครั้งนี้จะช่วยองค์กร (โรงเรียนวิทยาลัย) เพื่อปรับปรุงระดับแรงจูงใจของครูที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สรุปกรอบแนวคิด

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ		ตัวแปรตาม
สถานภาพทั่วไปครูผู้สอน **1. ตำแหน่ง** 1.1 ครู 1.2 ครูผู้ช่วย 1.3 พนักงานราชการ **2. ระดับการศึกษา** 2.1 ปริญญาตรี 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี **3. ประสบการณ์การทำงาน** 3.1 1-5 ปี 3.2 6-10 ปี 3.3 11-15 ปี 3.4 16 ปีขึ้นไป	⇨	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก** (Herzberg, 1959, pp. 45-49) **ปัจจัยจูงใจ** 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน **ปัจจัยค้ำจุน** 1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. ด้านความมั่นคงในงาน 7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 8. ด้านเงินเดือน

ภาพ 1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 โรงเรียน เป็นจำนวนประชากรครูผู้สอนทั้งสิ้น 460 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 210 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

1. จำแนกประชากรครูผู้สอนตามโรงเรียน
2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ของครูผู้สอนจำแนกตามโรงเรียน
3. สุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้ครบตามจำนวน ดังรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามโรงเรียน

สถานศึกษา	สหวิทยาเขต	ประชากร		รวม	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง
		ข้าราชการครู	พนักงานราชการ		
โรงเรียนพะเยาพิทยาคม	ภูกามยาว	171	7	178	81
โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม	ภูกามยาว	48	3	51	23
โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม	ภูกามยาว	41	5	46	22
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูกามยาว	42	3	45	21
โรงเรียนฟากกว๊านวิทยาคม	ภูกามยาว	38	2	40	18
โรงเรียนดงเจนวิทยาคม	ภูกามยาว	31	2	33	15
โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม	ภูกามยาว	27	1	28	13
โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม	ภูกามยาว	22	3	25	11
โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์	ภูกามยาว	14	0	14	6
รวม		**434**	**26**	**460**	**210**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประยุกต์สร้างจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก จำนวน 13 ด้าน โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1993, p. 247) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามหลักการทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.2.3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2.2.6 ด้านความมั่นคงในงาน

2.2.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.8 ด้านเงินเดือน

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวนสามท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นางวัชราภรณ์ สิทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

5.3 นางโสภา วงศ์ไชย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

โดยมีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ –1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

7. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนจุนวิทยาคม สหวิทยาเขตภูลังกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.96

10. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูผู้สอนสหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเดินทางส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามแต่ละโรงเรียนเพื่อให้ธุรการของแต่ละโรงเรียน กระจายการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

2.3 ผู้วิจัยเดินทางรับแบบสอบถามจากสถานศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 210 ฉบับ และได้กลับคืนมา 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มาวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 110) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนก ตามตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4.3 สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3.4 การทดสอบค่าที (T-test)

4.3.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4.3.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

P แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ

SS แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)

MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

t แทน ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ครู	189	90.00
2. ครูผู้ช่วย	15	7.10
3. พนักงานราชการ	6	2.90
รวม	**210**	**100**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	132	62.90
2. สูงกว่าปริญญาตรี	78	37.10
รวม	**210**	**100**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1-5 ปี	38	18.10
2. 6-10 ปี	41	19.50
3. 11-15 ปี	86	41.00
4. 16 ปีขึ้นไป	45	21.40
รวม	**210**	**100**

จากตาราง 4 พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามสูงสุดอยู่ในตำแหน่ง ครู จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมา ได้แก่ ครูผู้ช่วย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และต่ำสุด ได้แก่ พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ในส่วนประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามสูงสุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา ได้แก่ 16 ปีขึ้นไป

จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และต่ำสุด ได้แก่ 1-5 ปี จำนวน 38 คิดเป็นร้อยละ 18.10

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1 ด้านความสำเร็จในงาน	4.30	0.59	มาก
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.21	0.66	มาก
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.57	มาก
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.57	มาก
1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.23	0.63	มาก
รวม	**4.27**	**0.54**	**มาก**
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.14	0.65	มาก
2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.23	0.58	มาก
2.3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.22	0.66	มาก
2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.23	0.61	มาก
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.59	มาก
2.6 ด้านความมั่นคงในงาน	4.28	0.58	มาก
2.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.32	0.57	มาก
2.8 ด้านเงินเดือน	4.00	0.79	มาก
รวม	**4.23**	**0.52**	**มาก**
โดยภาพรวม	**4.25**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.27) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ($\overline{X}$ = 4.25) ระดับมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยจูงใจในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.30	0.59	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.21	0.66	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.23	0.63	มาก
โดยภาพรวม	**4.27**	**0.54**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา ด้านความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ = 4.23) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.21) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสำเร็จ ในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.38	0.73	มาก
2. ครูผู้สอนมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.93	มาก
3. ครูผู้สอนมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.43	0.83	มาก
4. ครูผู้สอนได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม	4.17	0.82	มาก
5. ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.31	0.73	มาก
โดยภาพรวม	**4.30**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.30) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนท่านใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.38) ครูผู้สอนท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\overline{X}$ = 4.31) ครูผู้สอนท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.19) และครูผู้สอนท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.17) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้เกียรติเสมอ	4.18	0.81	มาก
2. ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติเสมอ	4.31	0.80	มาก
3. ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา	4.12	0.90	มาก
4. นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน	4.21	0.81	มาก
5. ครูผู้สอนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.81	มาก
โดยภาพรวม	**4.21**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.21) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติเสมอ ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.23) นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.21) ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้เกียรติเสมอ ($\overline{X}$ = 4.18) และครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.12) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	4.31	0.77	มาก
2. ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจหลากหลาย	4.35	0.77	มาก
3. ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	4.34	0.75	มาก
4. ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	มาก
5. ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามงานที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.39	0.69	มาก
โดยภาพรวม	**4.32**	**0.57**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.32) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามงานที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจหลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.35) ครูผู้สอนท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.34) ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.31) และครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.20) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.20	0.76	มาก
2. ครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.19	0.79	มาก
3. ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.38	0.74	มาก
4. ครูผู้สอนสามารถแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ	4.39	0.67	มาก
5. ครูผู้สอนรับผิดชอบงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมการทำงาน	4.40	0.72	มาก
โดยภาพรวม	**4.31**	**0.57**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.31) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนรับผิดชอบงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.39) ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.38) ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.20) และครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.19) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ	4.39	0.70	มาก
2. ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ	4.17	0.81	มาก
3. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ	4.33	0.72	มาก
4. ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	4.14	0.87	มาก
5. ครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	4.11	0.92	มาก
โดยภาพรวม	**4.23**	**0.52**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.23) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ ($\overline{X}$ = 4.33) ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.17) ครูผู้สอนท่านได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.14) และครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.11) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.14	0.65	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.23	0.58	มาก
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.22	0.66	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.23	0.61	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.59	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	4.28	0.58	มาก
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.32	0.57	มาก
8. ด้านเงินเดือน	4.00	0.79	มาก
โดยภาพรวม	**4.23**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.23) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.28) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.14) และด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 4.00) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.79	มาก
2. สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.14	0.79	มาก
3. สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	4.13	0.80	มาก
4. สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.21	0.78	มาก
5. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานทุกครั้ง	4.14	0.83	มาก
โดยภาพรวม	**4.14**	**0.65**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.14) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.21) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.14) สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.14) สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ($\overline{X}$ = 4.13) และสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.11) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ	4.19	0.74	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.22	0.69	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ตรงกับความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.75	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครองครูผู้สอนภายในโรงเรียนโดยเท่าเทียมกัน	4.20	0.77	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถคอยช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถให้คำแนะนำได้ในการปฏิบัติงานได้	4.26	0.70	มาก
โดยภาพรวม	**4.23**	**0.58**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.23) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ตรงกับความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถคอยช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถให้คำแนะนำได้ในการปฏิบัติงานได้ ($\overline{X}$ = 4.26) ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\overline{X}$ = 4.22) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครองครูผู้สอนภายในโรงเรียนโดยเท่าเทียมกัน ($\overline{X}$ = 4.20) และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.19) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. สถานศึกษาของครูผู้สอนได้มีการจัดสภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.20	0.81	มาก
2. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีบรรยากาศพื้นที่ที่มีความเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้	4.25	0.78	มาก
3. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.25	0.77	มาก
4. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพพื้นที่ สะอาด สวยงามและปลอดภัย	4.13	0.84	มาก
5. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีโครงการ ปรับปรุงภูมิทัศน์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.30	0.80	มาก
โดยภาพรวม	**4.22**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.22) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาของครูผู้สอนมีโครงการ ปรับปรุงภูมิทัศน์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาของครูผู้สอน มีบรรยากาศพื้นที่ ที่มีความเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.25) สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.25) สถานศึกษาของครูผู้สอนได้มีการจัดสภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.20) และสถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพพื้นที่ สะอาด สวยงามและปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.13) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง	4.23	0.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน	4.27	0.75	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาพบปะสนทนากับครูผู้สอนสร้างความสนิทสนมทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่	4.15	0.82	มาก
4. ครูผู้สอนได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.77	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนทุกคน	4.29	0.76	มาก
โดยภาพรวม	**4.23**	**0.61**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.23) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.27) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ($\overline{X}$ = 4.23) ครูผู้สอนได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.20) และผู้บังคับบัญชาพบปะสนทนากับครูผู้สอนสร้างความสนิทสนมทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.15) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.73	มาก
2. ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้	4.44	0.69	มาก
3. ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจ และไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.77	มาก
4. ครูผู้สอนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.70	มาก
5. ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้	4.34	0.73	มาก
โดยภาพรวม	**4.39**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.39) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้สอนท่านได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.45) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ($\overline{X}$ = 4.44) ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.36) ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจ และไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.35) และครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.34) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความมั่นคง ในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครูผู้สอนดำรงอยู่มีความมั่นคง	4.36	0.70	มาก
2. ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูผู้สอนและครอบครัว	4.18	0.81	มาก
3. ครูผู้สอนได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน	4.21	0.75	มาก
4. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.29	0.71	มาก
5. ครูผู้สอนได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	4.35	0.68	มาก
โดยภาพรวม	**4.28**	**0.58**	**มาก**

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.28) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครูผู้สอนดำรงอยู่มีความมั่นคง ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.35) ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.29) ครูผู้สอนได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.21) และค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูผู้สอนและครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.18) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ครูผู้สอนพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.20	0.80	มาก
2. ครูผู้สอนรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.70	มาก
3. ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการดูแลครอบครัว	4.38	0.69	มาก
4. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.29	0.77	มาก
5. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับจากสังคม	4.41	0.71	มาก
โดยภาพรวม	**4.32**	**0.57**	**มาก**

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.32) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการดูแลครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.38) ครูผู้สอนรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.30) ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.29) และครูผู้สอนพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\overline{X}$ = 4.20) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	($\overline{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน	3.97	0.95	มาก
2. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	4.04	0.88	มาก
3. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.07	0.92	มาก
4. ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3.81	1.18	มาก
5. ขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.13	0.86	มาก
โดยภาพรวม	**4.00**	**0.79**	**มาก**

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\overline{X}$ = 4.00) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.07) เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.04) เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.97) และครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\overline{X}$ = 3.81) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง								
	ครู			ครูผู้ช่วย			พนักงานราชการ		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.30	0.60	มาก	4.24	0.41	มาก	4.33	0.62	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.21	0.67	มาก	4.17	0.43	มาก	4.36	0.78	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.58	มาก	4.30	0.53	มาก	4.33	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.59	มาก	4.25	0.42	มาก	4.40	0.52	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.22	0.64	มาก	4.28	0.48	มาก	4.36	0.49	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.15	0.66	มาก	3.98	0.59	มาก	4.36	0.58	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.58	มาก	4.24	0.61	มาก	4.30	0.46	มาก
8.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.24	0.68	มาก	4.02	0.52	มาก	4.33	0.61	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.23	0.62	มาก	422	0.57	มาก	4.30	0.54	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง								
	ครู			ครูผู้ช่วย			พนักงานราชการ		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.60	มาก	4.36	0.50	มาก	4.43	0.57	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.29	0.59	มาก	4.13	0.53	มาก	4.30	0.37	มาก
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.34	0.56	มาก	4.06	0.59	มาก	4.26	0.62	มาก
13. ด้านเงินเดือน	4.01	0.81	มาก	3.78	0.65	มาก	4.23	0.49	มาก
รวม	4.25	0.51	มาก	4.17	0.42	มาก	4.33	0.47	มาก

จากตาราง 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานราชการ ($\overline{X}$ = 4.33) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งครู ($\overline{X}$ = 4.25) อยู่ในระดับมาก และตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ($\overline{X}$ = 4.17) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	0.93	0.91
	ภายในกลุ่ม	73.93	207	0.357		
	รวม	73.99	209			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.83	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	92.57	207	0.44		
	รวม	92.73	209			

ตาราง 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	0.99
	ภายในกลุ่ม	68.83	207	0.33		
	รวม	68.84	209			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	69.55	207	0.33		
	รวม	69.65	209			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.19	0.82
	ภายในกลุ่ม	83.28	207	0.40		
	รวม	83.43	209			
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	0.78	0.45
	ภายในกลุ่ม	89.66	206	0.43		
	รวม	90.34	208			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.04	0.95
	ภายในกลุ่ม	71.41	207	0.34		
	รวม	71.44	209			
8. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	0.79	0.45
	ภายในกลุ่ม	92.77	207	0.44		
	รวม	93.48	209			
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.03	0.96
	ภายในกลุ่ม	79.35	206	0.38		
	รวม	79.37	208			
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.03	0.96
	ภายในกลุ่ม	72.95	207	0.35		
	รวม	72.98	209			
11. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	70.50	207	0.34		
	รวม	70.86	209			

ตาราง 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	1.65	0.19
	ภายในกลุ่ม	66.97	207	0.32		
	รวม	68.04	209			
13. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	0.83	0.43
	ภายในกลุ่ม	132.56	207	0.64		
	รวม	133.62	209			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.13**	**2**	**0.06**	**0.25**	**0.77**
	ภายในกลุ่ม	**53.64**	**207**	**0.25**		
	รวม	**53.77**	**209**			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.59	มาก	4.38	0.58	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.64	มาก	4.30	0.70	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.55	มาก	4.34	0.60	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.59	มาก	4.38	0.58	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.64	มาก	4.30	0.70	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.55	มาก	4.34	0.60	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.56	มาก	4.36	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.17	0.62	มาก	4.33	0.63	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.07	0.64	มาก	4.27	0.66	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.18	0.56	มาก	4.30	0.61	มาก
8. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.17	0.67	มาก	4.31	0.65	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.15	0.62	มาก	4.36	0.58	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.58	มาก	4.47	0.60	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.19	0.58	มาก	4.42	0.54	มาก
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.27	0.56	มาก	4.38	0.57	มาก
13. ด้านเงินเดือน	3.88	0.82	มาก	4.22	0.71	มาก
รวม	**4.19**	**0.48**	**มาก**	**4.34**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 4.34) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 4.19) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ปริญญาตรี n = 132		สูงกว่าปริญญาตรี n = 78		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	0.59	4.38	0.58	1.60	0.11
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.64	4.30	0.70	1.61	0.10
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.30	0.55	4.34	0.60	0.38	0.70
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.56	4.36	0.59	0.94	0.34
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.17	0.62	4.33	0.63	1.75	0.81
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.07	0.64	4.27	0.66	2.15	0.32
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.18	0.56	4.30	0.61	1.39	0.16
8.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.17	0.67	4.31	0.65	1.48	0.13
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.15	0.62	4.36	0.58	2.36*	0.01
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.58	4.47	0.60	1.56	0.11
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.19	0.58	4.42	0.54	2.81*	0.00
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.27	0.56	4.38	0.57	1.35	0.17
13. ด้านเงินเดือน	3.88	0.82	4.22	0.71	3.00*	0.00
รวม	**4.19**	**0.48**	**4.34**	**0.53**	**2.05***	**0.04**

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนสูงกว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	1-5 ปี			6-10 ปี			11-15 ปี			16 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.31	0.61	มาก	4.22	0.52	มาก	4.33	0.55	มาก	4.30	0.72	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.60	มาก	4.02	0.59	มาก	4.23	0.69	มาก	4.31	0.70	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.66	มาก	4.22	0.47	มาก	4.41	0.45	มาก	4.26	0.74	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.59	มาก	4.26	0.43	มาก	4.36	0.54	มาก	4.28	0.72	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	4.21	0.64	มาก	4.12	0.64	มาก	4.26	0.56	มาก	4.28	0.73	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.10	0.61	มาก	4.00	0.72	มาก	4.17	0.64	มาก	4.27	0.65	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	1-5 ปี			6-10 ปี			11-15 ปี			16 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปรผล
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.51	มาก	4.01	0.54	มาก	4.34	0.56	มาก	4.26	0.66	มาก
8.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.12	0.54	มาก	4.21	0.64	มาก	4.25	0.67	มาก	4.28	0.77	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.23	0.57	มาก	4.00	0.64	มาก	4.29	0.60	มาก	4.32	0.63	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.53	มาก	4.39	0.58	มาก	4.44	0.56	มาก	4.33	0.68	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.19	0.57	มาก	4.10	0.57	มาก	4.34	0.50	มาก	4.39	0.69	มาก
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.20	0.62	มาก	4.21	0.63	มาก	4.36	0.49	มาก	4.42	0.59	มาก
13. ด้านเงินเดือน	3.88	0.70	มาก	3.70	0.97	มาก	4.10	0.75	มาก	4.20	0.71	มาก
รวม	**4.21**	**0.47**	**มาก**	**4.12**	**0.47**	**มาก**	**4.30**	**0.46**	**มาก**	**4.30**	**0.61**	**มาก**

จากตาราง 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 4.30) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ($\overline{X}$ = 4.30) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ($\overline{X}$ = 4.21) อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\overline{X}$ = 4.12) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.09	0.27	0.84
	ภายในกลุ่ม	73.70	206	0.35		
	รวม	73.99	209			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.00	3	0.66	1.51	0.21
	ภายในกลุ่ม	90.73	206	0.44		
	รวม	92.73	209			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	1.26	0.28
	ภายในกลุ่ม	67.60	206	0.32		
	รวม	68.84	209			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.38	3	0.12	0.37	0.76
	ภายในกลุ่ม	69.26	206	0.33		
	รวม	69.65	209			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.21	0.54	0.65
	ภายในกลุ่ม	82.78	206	0.40		
	รวม	83.43	209			
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	0.55	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	88.67	205	0.43		
	รวม	90.34	208			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.09	3	1.03	3.11*	0.02
	ภายในกลุ่ม	68.34	206	0.33		
	รวม	71.44	209			
8.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.19	0.43	0.72
	ภายในกลุ่ม	92.89	206	0.45		
	รวม	93.48	209			

ตาราง 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.84	3	0.94	2.53	0.58
	ภายในกลุ่ม	76.53	205	0.37		
	รวม	79.37	208			
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.45	0.71
	ภายในกลุ่ม	72.50	206	0.35		
	รวม	72.98	209			
11. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	2.58*	0.05
	ภายในกลุ่ม	68.30	206	0.33		
	รวม	70.86	206			
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.74	0.15
	ภายในกลุ่ม	66.35	206	0.32		
	รวม	68.04	209			
13. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.82	3	2.27	3.69	0.13
	ภายในกลุ่ม	16.79	206	0.61		
	รวม	133.62	209			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.04**	**3**	**0.34**	**1.36**	**0.25**
	ภายในกลุ่ม	**52.73**	**206**	**0.25**		
	รวม	**53.77**	**209**			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) ดังนี้

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	1–5 ปี	6–10 ปี	11–15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		4.17	4.01	4.34	4.26
1–5 ปี	4.17	–	–	–	–
6–10 ปี	4.01	–	–	–0.32*	–0.24*
11–15 ปี	4.34	–	0.32*	–	–
16 ปี ขึ้นไป	4.26	–	0.24*	–	–

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		4.19	4.10	4.34	4.39
1-5 ปี	4.19	-	-	-	-
6-10 ปี	4.10	-	-	-0.24*	-0.29*
11-15 ปี	4.34	-	0.24*	-	-
16 ปี ขึ้นไป	4.39	-	0.29*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผู้วิจัยได้เรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ในรายด้านทุกด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามงานที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจหลากหลาย ครูผู้สอนท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนรับผิดชอบงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.1.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ครูผู้สอนมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และครูผู้สอนได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้เกียรติเสมอ และครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า ในรายด้านทุกด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครอง

บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจและไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการดูแลครอบครัว ครูผู้สอนรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และครูผู้สอนพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครูผู้สอนดำรงอยู่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูผู้สอนได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูผู้สอนและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ครูผู้สอนได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาพบปะสนทนากับครูผู้สอนสร้างความสนิทสนมทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ตรงกับความสามารถของครูผู้สอน

แต่ละคนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถคอยช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถให้คำแนะนำได้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครองครูผู้สอนภายในโรงเรียนโดยเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.6 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของครูผู้สอนมีโครงการ ปรับปรุงภูมิทัศน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาของครูผู้สอนมีบรรยากาศพื้นที่ที่มีความเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานศึกษาของครูผู้สอนได้มีการจัดสภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และสถานศึกษาของมีสภาพพื้นที่ สะอาดสวยงามและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานทุกครั้ง สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

1.2.8 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน และครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขต

ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2.2.2 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2.2.3 ด้านเงินเดือน พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนสูงกว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2.3 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.3.1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี

2.3.2 ด้านความมั่นคงในงาน ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องเกิดจากแรงจูงใจทั้งภายในและนอก ในการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนสารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ ดังนั้น การมีแรงจูงใจปฏิบัติงานจะสามารถนำพาตนไปถึงยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จได้ รวมไปถึงจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งเหล่านี้จะเป็นเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมที่มีผลจากระดับและ

ลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป เพราะการมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็น หรือความเดือดร้อนของครูผู้สอนได้ ซึ่งจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นิศากร สุขะศรี (2549, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับ บงกชธร เพิกนิล (2550, หน้า 89-90) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับ นุชนภา หวังหุ้นกลาง (2552, หน้า 98) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ในโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ดังที่ เฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1975, pp. 113-115 อ้างอิงใน ศิริวรรณ อินทสโร, 2560, หน้า 102) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 99) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นครูผู้สอนที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับงานที่ตรงกับความถนัด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 99-125) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมวัน เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมวัน เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.1.2 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ นริศ สังเสนา (2558, หน้า 23) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านความสำเร็จในงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง จนทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 99-125) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้รับการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ดี จนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556, หน้า 45-50) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เนื่องด้วยจากประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพบูลย์ ดำสมุทร (2552, หน้า 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปูเงาะ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ดังที่ เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1975, pp. 113-115 อ้างอิงใน ศิริวรรณ อินทสโร, 2560, หน้า 102) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวการณ์ทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในสถาพแวดล้อมบริบทภายในสถานศึกษา ในด้านการทำงานร่วมกัน จนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีความมั่นคงในงาน ได้รับการดูแลปกครองจากผู้บริหาร

ที่เหมาะสม จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหาร รวมไปถึงการที่ผู้บริหาร บริหารสถานศึกษามีการวางนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสม ทำให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 99) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานร่วมกันรู้สึกสบายใจ และเกิดความไม่กังวลใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพบูลย์ ดำสมุทร (2552, หน้า 68) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปูเงาะ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี ใช้ชีวิตอย่างอิสระ ได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ไม่ไกลจากครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 99–125) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมวัน เขต 2 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครู และมีความมั่นคงในองค์กรครู รวมไปถึงได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556, หน้า 45-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้รับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่มีความเป็นมิตร มีความสนิทสนม ให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหาหรือเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นริศ สังเสนา (2558, หน้า 23) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่มีความสามารถ สามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้ รวมไปถึงมีความใส่ใจ เอาใจใส่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556, หน้า 45-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2.6 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้อยู่ในสถานศึกษาที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสะอาด สวยงามและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชธร เพิกนิล (2550, หน้า 89-90) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนชลบุรี เขต 3 ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการเอกชนชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้อยู่ในสถานศึกษาที่มีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการต่าง ๆ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน จนส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิศากร สุขะกาศรี (2548, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาล ชลบุรีผลการศึกษา พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก

1.2.8 ด้านเงินเดือน ผลการศึกษาที่พบว่า ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับ นุชรา เพิ่มพูน (2550, หน้า 79-82) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานีผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น ตามทฤษฎีสองปัจจัย พบว่า ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่ครูผู้สอนไม่ได้ยึดติดในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันอาชีพครูถือว่าเป็นอาชีพยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะปฏิบัติงานภายใต้กรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549, หน้า 98) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการตอนกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และซึ่งสอดคล้องกับ จุติมา เอี่ยมเสถียร (2550, หน้า 56-57) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เกี่ยวกับตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูผู้สอนมีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จะได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาจเนื่องจากมีความรู้ความสามารถและได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี สามารถต่อยอดการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลางานที่เชื่อมโยงกับความรู้ความสามารถและพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชธร เพิกนิล (2550, หน้า 89-90) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนถึงแม้จะมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แต่การปฏิบัติงาน ยังคงต้องจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ประคอง วิบูลย์กาญจน์ (2553, หน้า 79) ศึกษาแรงจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งเป็นวัยที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานส่วนงานที่มีความสำคัญของสถานศึกษา

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าครูผู้สอนมีมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี มีความรู้สึกต่องานที่มั่นคงเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาอย่างยาวนาน มีค่าตอบแทนที่มั่นคงและเพียงพอ เป็นช่วงวัยที่ได้รับความเคารพยกย่องจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรมีกรอบแนวทางในการวางแผนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับครูผู้สอน ซึ่งภาระงานจะต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถของครูผู้สอน และมีจำนวนไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารและสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ผลงานและความสำเร็จของครูผู้สอน ภายนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในวาระการประชุมวางแผนจัดการศึกษา

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรวางกรอบมอบหมายให้ครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรรับฟังและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนนโยบายและการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการวางกรอบระเบียบการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน

8. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้สะอาด สวยงามอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการมีระบบดูแลความปลอดภัยภายในสถานศึกษา

9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีกิจกรรมเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าปรึกษาหารือประชุมวางแผน หรือกิจกรรมทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน

10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรช่วยเหลือครูผู้สอนในการติดต่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในและนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสถานศึกษา

11. ด้านความมั่นคงในงาน ครูผู้สอนควรสร้างรายได้เพิ่ม มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้หลังจากวางเว้นในปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษา

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารควรดำเนินนโยบายหลักประกันสวัสดิการภายในสถานศึกษา ให้ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน

13. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรวางแผนปฏิบัติ สร้างความเข้าใจในระเบียบอัตราการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บรรณานุกรม

กรองกาญจน์ ด่านรัตนะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชาย ที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมด้วยกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ส.เอเชีย เพรส (1989).

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก. (2549). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานตอน กองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง).** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิราพร แย้มบาล. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จีราภรณ์ พรมสวัสดิ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่ เหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จุติมา เอี่ยมเสถียร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.

ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. **วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),** 9(2).

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2553). **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ทิตติยา สมสิบ. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิต ในกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธรรมนูญ ศิริเจริญธรรม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลฉมัน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นรา หัตถสิน. (2560). **รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ บ้านแหลมสวรรค์ จังหวัดอุบลราชธานี.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

นริศ สังเสนา. (2558). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). **หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร.** ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิศากร สุขะศรี. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นุชนภา หวังหุ้นกลาง. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นุชรา เพิ่มพูน. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ปทุมธานี.

บงกชธร เพิกนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). **ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว–จตุจักร.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

ประคอง วิบูลย์กาญจน์. (2553). **แรงจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขานุการ: การศึกษากรณีแรงจูงใจ.หลกัสูตรนกับริหารการทูต รุ่นที่ 5.** กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์โรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.

ผาสุก จิตนาวสาร. (2549). **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล.** งานนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). **แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ไพบูลย์ ดำสมุทร. (2552). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารจัดการที่ดี ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มลฤดี เย็นสบาย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขาม เมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เมธี ไพรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ปทุมธานี.

เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์. (2562). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ลาวัลย์ เกติมา. (2561). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนพบพระวิทยาคมสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์,** 19(1), 174–192.

วนิดา ปลื้มภกัตร์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนกังานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.** งานนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรางคนา ชูเชิดรัตนา. (2557). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรและความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

วราลักษณ์ จันดี. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วาสนา กล่ำรัศมี. (2553). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทท่อส่งปิโตเลี่ยมไทย จำกัด (แทปไลน์).** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วินัย ขอนทอง. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร.** นครราชสีมา: สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). **แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสตูล.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมหมาย นาควิเชียร. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สมัย พันธ์สะอาด. (2553). **แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). **รายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นนฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สุจิตรา ดิษธรรม. (2552). **อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY".** การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุนีภร เปรมศรี. (2557). ค**วามสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันธ์ในงาน การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลสภาบันจิตเวชศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สุพจน์ ฐิติวรการณ์กูล. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., ตามหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ, เชียงใหม่.

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อิสริยา รัฐกิจวิจารย์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด).** งานนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.** ปริญญานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Alderfer, C. P. (1972). **Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting.** New York: Free Press.

Atiya, I. and Palwasha, J. (2012). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation, Abasyn. **Journal of Social Sciences,** 05(2).

Sean, D. E. (2001). **Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An analysis based on the Herzberg Motivation Theory.** DeKalb: Northern Illinois University.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607-610.

Likert, R. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude.** Chicago: Read Mc Nally.

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

Pigors, P. and Myers, C. (1981). **Personnel Administration: A Point of View and a Method.** NY: McGraw-Hill.

Wagner, M. (2006). On the Scientific Relevance of e-Sports. In **Proceedings of the 2006 International Conference on Internet Computing & Conference on Computer Games Development** (pp. 437-442). Las Vegas: CSREA Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร

สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	กศ.ด.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วิทยฐานะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. นางวัชราภรณ์ สิทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
วุฒิการศึกษา	กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม
วิทยฐานะ	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

3. นางโสภา วงศ์ไชย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
วุฒิการศึกษา	กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม
วิทยฐานะ	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มี ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors)						
1.1) ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ครูผู้สอนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ครูผู้สอนมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	ครูผู้สอนมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	ครูผู้สอนได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้เกียรติเสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติเสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	ครูผู้สอนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจหลากหลาย	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
13	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามงานที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.4) ด้านความรับผิดชอบ						
16	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	ครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	ครูผู้สอนสามารถแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	ครูผู้สอนรับผิดชอบงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน						
21	ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
23	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรมสัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	ครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ปัจจัยค้ำจุน						
2.1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
26	สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
27	สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานทุกครั้ง	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
31	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
32	ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ตรงกับความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
34	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครองครูผู้สอนภายในโรงเรียนโดยเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บังคับบัญชาสามารถคอยช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถให้คำแนะนำได้ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
36	สถานศึกษาของครูผู้สอนได้มีการจัดสภาพทางกายภาพ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
37	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีบรรยากาศพื้นที่ที่มีความเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพพื้นที่สะอาด สวยงามและปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
41	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
42	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้บังคับบัญชาพบปะสนทนากับครูผู้สอนสร้างความสนิทสนมทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
44	ครูผู้สอนได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
45	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนทุกคน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2.5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
46	ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
47	ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
48	ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจ และไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
49	ครูผู้สอนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
50	ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6) ด้านความมั่นคงในงาน						
51	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครูผู้สอนดำรงอยู่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
52	ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูผู้สอนและครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
53	ครูผู้สอนได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
54	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
55	ครูผู้สอนได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
2.7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
56	ครูผู้สอนพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
57	ครูผู้สอนรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
58	ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการดูแลครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
59	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
60	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับจากสังคม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.8) ด้านเงินเดือน						
61	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
62	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
63	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
64	ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
65	ขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม

จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 65 ข้อ มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้ 65 ข้อ

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ครูผู้สอนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	251.833	667.799	.567	.960
2. ครูผู้สอนมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	251.866	668.464	.480	.960
3. ครูผู้สอนมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จของการปฏิบัติงาน	251.400	668.317	.459	.960
4. ครูผู้สอนได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม	252.066	671.926	.347	.961
5. ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	251.766	664.737	.533	.960

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6. ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้เกียรติเสมอ	252.033	670.171	.376	.960
7. ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติเสมอ	251.833	667.730	.404	.961
8. ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา	252.100	666.783	.502	.960
9. นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน	251.966	667.689	.430	.960
10. ครูผู้สอนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	252.033	657.964	.539	.960
11. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	251.766	678.185	.188	.961
12. ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจ หลากหลาย	251.633	666.516	.450	.960
13. ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	251.466	665.361	.544	.960
14. ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	251.900	663.886	.634	.960
15. ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามงานที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน	251.900	666.645	.480	.960
16. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	251.966	658.585	.654	.960
17. ครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	252.100	662.714	.542	.960
18. ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน	251.500	669.362	.473	.960

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19. ครูผู้สอนสามารถแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ	251.566	681.564	.124	.961
20. ครูผู้สอนรับผิดชอบงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมการทำงาน	251.533	672.878	.459	.960
21. ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ	251.399	672.516	.406	.961
22. ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ	252.033	673.275	.319	.961
23. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ	251.533	667.016	.600	.960
24. ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	252.133	653.775	.713	.959
25. ครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	252.400	654.455	.644	.960
26. สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	252.133	660.464	.589	.960
27. สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม	252.100	661.334	.546	.960
28. สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	252.000	655.793	.642	.960

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
29. สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	252.033	657.895	.562	.960
30. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานทุกครั้ง	252.233	656.254	.707	.960
31. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ	252.133	661.085	.646	.960
32. ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	251.833	658.764	.730	.960
33. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	252.066	668.409	.552	.960
34. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครองครูผู้สอนภายในโรงเรียนโดยเท่าเทียมกัน	252.033	660.792	.647	.960
35. ผู้บังคับบัญชาสามารถคอยช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถให้คำแนะนำได้ในการปฏิบัติงานได้	251.966	660.861	.732	.960
36. สถานศึกษาของครูผู้สอนได้มีการจัดสภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	252.133	666.395	.541	.960
37. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีบรรยากาศพื้นที่ ที่มีความเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้	251.933	675.375	.313	.961
38. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	252.033	670.516	.391	.961

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
39. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพพื้นที่ สะอาด สวยงามและปลอดภัย	252.066	668.133	.444	.960
40. สถานศึกษาของครูผู้สอนมีโครงการ ปรับปรุงภูมิทัศน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	252.000	671.862	.364	.961
41. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง	252.000	664.207	.666	.960
42. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน	251.900	669.266	.476	.960
43. ผู้บังคับบัญชาพบปะสนทนากับครูผู้สอนสร้างความสนิทสนมทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่	252.300	661.114	.615	.960
44. ครูผู้สอนได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	251.900	663.403	.563	.960
45. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนทุกคน	251.933	661.651	.676	.960
46. ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	251.633	668.516	.534	.960
47. ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้	251.366	667.482	.621	.960
48. ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจ และไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	251.800	677.062	.176	.962

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
49. ครูผู้สอนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	251.366	667.964	.548	.960
50. ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้	251.600	665.972	.600	.960
51. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง	251.733	664.823	.519	.960
52. ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูผู้สอนและครอบครัว	252.100	660.990	.584	.960
53. ครูผู้สอนได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน	252.033	665.757	.553	.960
54. ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	251.933	658.202	.723	.960
55. ครูผู้สอนได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	251.900	677.679	.254	.961
56. ครูผู้สอนพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด	252.133	669.154	.502	.960
57. ครูผู้สอนรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	251.766	670.944	.473	.960
58. ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการดูแลครอบครัว	251.800	667.683	.547	.960
59. ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	252.000	660.276	.676	.960
60. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับจากสังคม	251.866	661.154	.603	.960
61. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน	252.666	662.644	.477	.960

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
62. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	252.400	662.455	.579	.960
63. เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	252.233	657.426	.586	.960
64. ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	252.466	667.913	.361	.961
65. ขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องเหมาะสม	252.233	660.944	.490	.960

ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1 รงเรียนงำเมืองวิทยาคม
2. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา
3. โรงเรียนดงเจนวิทยาคม
4. โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม
5. โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม
6. โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์
7. โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
8. โรงเรียนฟากกว๊านวิทยาคม
9. โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง

1. งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย จำนวน 13 ด้าน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย 1.1) ด้านความสำเร็จในงาน 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ 1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย 2.1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2.4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.6) ด้านความมั่นคงในงาน 2.7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.8) ด้านเงินเดือน

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ครู

2.2 ครูผู้ช่วย

2.3 พนักงานราชการ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ โดยขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาหนึ่งสถานศึกษาใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการศึกษาโดยภาพรวมคำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ดังนั้นในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

นายณัฐวุฒิ พรมเสน
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม :โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน (เลือกได้เพียงคำตอบเดียว)

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ครู
   - ☐ ครูผู้ช่วย
   - ☐ พนักงานราชการ

2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ 1-5 ปี
   - ☐ 6-10 ปี
   - ☐ 11-15 ปี
   - ☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยจำนวน 13 ด้าน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย 1.1) ด้านความสำเร็จในงาน 1.2) ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ 1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย 2.1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2.4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.6) ด้านความมั่นคงในงาน 2.7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.8) ด้านเงินเดือน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ว่าท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 มายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ปัจจัยจูงใจ						
1.1) ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ครูผู้สอนใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2	ครูผู้สอนมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ครูผู้สอนมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จของการปฏิบัติงาน					
4	ครูผู้สอนได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม					
5	ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้เกียรติเสมอ					
7	ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติเสมอ					
8	ครูผู้สอนได้รับคำยกย่องชมเชยจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา					
9	นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของครูผู้สอน					
10	ครูผู้สอนมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ					
12	ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความน่าสนใจ หลากหลาย					
13	ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์					
14	ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
15	ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามงานที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน					
1.4) ด้านความรับผิดชอบ						
16	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
17	ครูผู้สอนมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
18	ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างชัดเจน					
19	ครูผู้สอนสามารถแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ					
20	ครูผู้สอนรับผิดชอบงานได้อย่างดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมการทำงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน						
21	ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ในการพัฒนา ตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ					
22	ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ					
23	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรมสัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ					
24	ครูผู้สอนได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
25	ครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
2. ปัจจัยค้ำจุน						
2.1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
26	สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ					
27	สถานศึกษามีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
28	สถานศึกษามีขั้นตอนกำหนดแผนงานโครงการโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน					
29	สถานศึกษาจัดแบ่งระบบงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
30	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนด้านนโยบายและการบริหารงานทุกครั้ง					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
31	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ					
32	ผู้บังคับบัญชามีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
33	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม					
34	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาคในการปกครองครูผู้สอนภายในโรงเรียนโดยเท่าเทียมกัน					
35	ผู้บังคับบัญชาสามารถคอยช่วยแก้ไขปัญหาและสามารถให้คำแนะนำได้ในการปฏิบัติงานได้					
2.3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
36	สถานศึกษาของครูผู้สอนได้มีการจัดสภาพทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
37	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีบรรยากาศพื้นที่ ที่มีความเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้					
38	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
39	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีสภาพพื้นที่สะอาด สวยงามและปลอดภัย					
40	สถานศึกษาของครูผู้สอนมีโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
2.4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
41	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง					
42	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน					
43	ผู้บังคับบัญชาพบปะสนทนากับครูผู้สอนสร้างความสนิทสนมทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่					
44	ครูผู้สอนได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
45	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนทุกคน					
2.5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
46	ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
47	ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
48	ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจ และไม่กังวลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
49	ครูผู้สอนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน					
50	ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้					
2.6) ด้านความมั่นคงในงาน						
51	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครูผู้สอนดำรงอยู่มีความมั่นคง					
52	ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูผู้สอนและครอบครัว					
53	ครูผู้สอนได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน					
54	ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
55	ครูผู้สอนได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน					
2.7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
56	ครูผู้สอนพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด					
57	ครูผู้สอนรู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
58	ครูผู้สอนสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการดูแลครอบครัว					
59	ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน					
60	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของครูผู้สอนเป็นที่ยอมรับจากสังคม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน ภายในสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.8) ด้านเงินเดือน						
61	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับมีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพในปัจจุบัน					
62	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
63	เงินเดือนที่ครูผู้สอนได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
64	ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
65	ขั้นเงินเดือนของครูผู้สอนได้รับการพิจารณาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ช เอกสารรับรองจริธรรมการวิจัยในมนุษย์

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ **โทร.** 1049

ที่ อว 7308/ว 1940 **วันที่** 20 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายณัฐวุฒิ พรมเสน (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา" (Motivation for the Performance of Duties of School Teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ UP-HEC 2.1/161/65 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใคร่ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

: Motivation for the Performance of Duties of School Teachers in Phu Kam Yao Consortium The Secondary Educational Service Area Office Phayao

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.1/161/65

ผู้วิจัยหลัก : นายณัฐวุฒิ พรมเสน

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 17 ตุลาคม 2565

หมายเหตุ 1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า

2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐวุฒิ พรมเสน
วัน เดือน ปี เกิด	23 พฤศจิกายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2560 ค.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	164/3 หมู่ 9 ต.ท่าวังทอง อ.เมืองพะเยา จ.พะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐวุฒิ พรมเสน (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1018-1033). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.