

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2



กัญญ์สิริ กันทา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เขียงราย เขต 2



กัญญ์สิริ กันทา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF MOTIVATION IN WORKING OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2

ของ กัญญ์สิริ กันทา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัมปไต)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กัญญ์สิริ กันทา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐฉา สัพโส
คำสำคัญ:	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูผู้สอน, สถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ใช้วิธีทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Title: A STUDY OF MOTIVATION IN WORKING OF TEACHERS IN SCHOOL
UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Kansiri Kantha, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2024

Advisor: Associate Professor Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Motivation in working, Teachers, School

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the level of teachers' motivation of working in school under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 and to compare study teachers' motivation of working in school under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, categorized by educational qualifications and work experience. The sample group used in the research consisted of 315 teachers working in schools the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in the research consisted of 315 teachers working in schools the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, by random sampling according to the proportion of the population in each school size. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were T-Test, F-Test and Schaffe's method of testing pairwise differences. The results of the study found that the result of the study found that 1) teachers' motivation level of working in school under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 according to the opinions of teachers was at a high level overall. It found that the areas with the highest level of opinions was respect, followed by responsibility, and the area with the lowest was the nature of work. 2) The result of the comparison of the level of teachers' motivation of working in school under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational qualifications revealed statistically significant differences at the .05 level. It was found that the areas of work success, respect, nature of work, and career advancement showed statistically significant differences at the 0.05 level, as for the area of responsibility was not significantly different. 3) The result of the comparison of the level of teachers' motivation of working in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience in the position revealed statistically significant differences at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความ สมบูรณ์

ขอขอบคุณ นางศิริชนก แปะการिया ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็ชร์กิติศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา รองคณบดี ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เป็น ผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

กัญญ์สิริ กันทา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64

การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	70
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	78
บทที่ 5 บทสรุป.....	95
สรุปผลการวิจัย	96
อภิปรายผลการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการ วิจัย (Item Congruence Index : IOC).....	119
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	124
ภาคผนวก ง ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	130
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	35
ตาราง 2 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม	71
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน	71
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	73
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะของงาน	74
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ.	75
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	77
ตาราง 9 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	78
ตาราง 10 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน.....	79

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ.....	81
ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านลักษณะของงาน	83
ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ.....	85
ตาราง 14 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	87
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง.....	89
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม	90
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน.....	91
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ	92
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงาน	93

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ.....93

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....94



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human nees).....	25
ภาพ 2 แสดงลักษณะสุดโต่งของทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	27
ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	63



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการดำรงชีพ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังสร้างความได้เปรียบในการประกอบอาชีพที่ต้องแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักการแก้ปัญหา ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งประเทศไทยได้พบกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมาอย่างมากมายซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านการศึกษา ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างเร่งด่วนและมีประสิทธิภาพ สถานการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในปัจจุบัน ส่งผลให้ปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาของประเทศไทยโดยการทบทวนนโยบาย แผน และมาตรการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนและเพื่อสร้างความรู้ทักษะ และภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่คนไทย เพื่อรองรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (ภาวิณี ไชยวงษ์เย็น, 2565 หน้า 1) ดังยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตัวชี้วัดที่ 3 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท นำไปสู่การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 9)

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรมากเพียงใด หากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ครู ดูแลครูให้รู้สึกพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (บงกชธร เพิกบิล, 2550 หน้า 1) การที่จะให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น

สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้ที่มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Needs) การนำไปสู่การจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในทุกองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อความต้องการที่มีลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมพื้นฐาน ในสังคมมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จันรอด, 2548, หน้า 2) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้น ในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจความต้องการหรือเจตคติล้วนแต่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของทุกคนแล้วยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวิ , 2551, หน้า 130) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ผู้บริหารในทุกระดับต้องมี เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการประสบความสำเร็จขององค์กร

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสองประการที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและระเบียบแบบแผนหรือวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจนั้นเกิดจากการสมมติฐานว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์ทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเกิดความเต็มใจที่จะทำมากน้อยเพียงใด ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้เกิดความสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 105) บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน คือ ครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียน และโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมสามารถบรรลุถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมและวิธีการจูงใจทำให้ผู้บริหาร

สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธีรดา สืบวงษ์ชัย, 2553, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบควบคุม กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 140 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีทิศทางการพัฒนาการศึกษา ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ (หลัก) การขับเคลื่อนการพัฒนา การศึกษาที่ยั่งยืนที่พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่หลากหลายรวมถึงแนวโน้มของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูเพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2561) และดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาวิธีการ การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งโอนย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ภูมิลำเนาที่ตรงกับความสามารถของตนเอง และเน้นพิจารณาด้วยความโปร่งใสและไม่มี การทุจริตคอร์ปชั่น รวมถึงการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม อีกทั้งจัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม พัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษาอังกฤษภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัลการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครูและทักษะอื่นที่จำเป็น พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2567) เพื่อให้การนำนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความตระหนักที่จะนำนโยบายทางการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปรับประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

และเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จึงต้องเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ครูผู้สอนผูกพันกับความสำเร็จของงานซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าแก่โรงเรียน อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นแรงจูงใจผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการเสริมแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอน ส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกที่ดีและอุ้นใจในการทำงานเพื่อทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดอันส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนางานทางการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการเสริมแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอน ในสถานศึกษา เสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 140 โรงเรียน จำนวนครู 1,744 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
 - 2.1 0-5 ปี
 - 2.2 6-10 ปี
 - 2.3 11 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากทฤษฎี หลักการ แนวคิดของนักวิชาการและผู้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูผู้สอน จากเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 14 ท่าน ได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 20 ด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ตาราง 1)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 2 เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ทำหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำคัญต่อองค์การต่อผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อที่จะช่วยให้องค์การมีบุคลากรที่สามารถร่วมกันทำงานเพื่อเป้าหมาย เกิดความสามัคคีและความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ ทำให้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีจุดมุ่งหมาย สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาว และเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสำเร็จในงานนั้นมักเกิดจากความพยายาม ความมุ่งมั่น และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยังส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถ และทำให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือกับงานหรือความท้าทายอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งการยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ถือเป็นบุคคลที่มี

ความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน การยอมรับนับถือไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่บุคลากรแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และยังสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและการทำงานต่อไป ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

4.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง การทำงานที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในด้านแต่ละด้าน แตกต่างกันไป โดยผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความหลากหลายจากงานที่ได้ปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่และมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน การทำงานด้วยความตั้งใจ การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบยังสะท้อนถึงความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ได้ทำงานเพราะเป็นหน้าที่ แต่เป็นการทำงานด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามคุณวุฒิ หรือการได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานจากการอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ อีกทั้งการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และรับรู้ว่าคุณค่าที่ตนให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ไม่ว่าจะผ่านทางด้านการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาทักษะ หรือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกัน และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจของครูได้อย่างเหมาะสม
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนานโยบายและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
 - 2.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 2.2 เขตพื้นที่บริการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ มีนักวิจัยได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 20) ได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจ คือ เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลดลงได้

ทัศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางแน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ลูธานส์ (Luthans, 1985, p.147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ หรือเต็มไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็น แรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งที่ล่อใจ นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) และรางวัล (Incentive)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีจุดมุ่งหมาย สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาท และหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงาน สอนให้แก่นักเรียน และนอกจากงานด้านการสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ ด้วย เช่น งานด้านบุคลากร งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านธุรการ งานด้านพัสดุ และการเงิน งานด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนการสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน (กันธอร กุลบุตรดี, 2553, หน้า. 16)

สมยศ นาวิการ (2549, หน้า 420) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วย เงิน วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว
4. ความสามารถขององค์การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรีเพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์กรจะให้ได้ มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การอยู่ดีกินดี

โกมล บัวพรหม (2553, หน้า 43) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จของงานประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ ความสำคัญ และนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ในการบริหารคน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้อง หรือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ตัวงาน และสิ่งทีองค์กรจะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ การจะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรใน องค์กรนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่บุคคลคาดหวัง หรือต้องการได้จากองค์กรด้วย จึงจะเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์กรมั่นใจว่าพนักงานจะทุ่มเทร่างกาย

แรงใจเพื่อตอบแทนองค์กร อันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ (2552, หน้า 40-45) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องเลือกสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม พนักงานมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เพียรพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็รู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข ไม่ได้ทำงานเพราะถูกบีบบังคับ การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลต่อสังคม เช่น งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ งานที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1.2 การมอบหมายงาน (Job Delegation) หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงาน เพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ ความชำนาญ ความต้องการ และนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ก็ต้องมอบหมายงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมการต้อนรับแขก เป็นต้น หากมอบหมายงานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับลักษณะนิสัยความต้องการและความรู้ความชำนาญแล้วก็จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน

1.3 รายละเอียดของงาน (Job Description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจน ตั้งแต่เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงานขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน แต่หากขอบข่ายความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน จะทำให้พนักงานขาดการจูงใจ ไม่มีความแน่ใจ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทำงานไม่เต็มความสามารถ มีผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน

เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อน ข้อมูลกลับแก่พนักงานซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job Supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ทราบว่าตนปฏิบัติได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลงานของตนจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่และปรับเปลี่ยนแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้นได้

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

1.7 การเน้นให้เห็นว่างานสำคัญ (Task Implement) ผู้บริหารควรอธิบายชี้แจงหรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็งานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความสะอาด ไปจนถึงระดับผู้บริหารทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์การทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่ที่บกพร่องก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.8 การแข่งขัน (Contest) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขันเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเอง และแข่งขันกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่ม ก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคีและระดมกำลังทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of Authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจ ในบางระดับแก่พนักงานเพราะเป็นการจูงใจและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันที่

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภทดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปีหรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้าง

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นงานพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นประจำปี ประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปี 15 ปี เป็นต้น

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินเดือนที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงานหรือครบเกษียณอายุซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลาหรือเกษียณอายุองค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงาน

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติเมื่อมีงานพิเศษทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาต่ำกว่าราคาซื้อขายในท้องตลาด

2.8 ค่านายหน้า (Commission) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็ได้เงินมาก

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Money Incentive Motivation) ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง การมีชื่อเสียง การมีอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเลือกตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เหมาะสมการตอบแทน ที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบยกย่อง เพราะจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดีและเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดีไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุ จะพอใจการยกย่องทั้งนั้น ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชย สรรเสริญ ต่อหน้าสาธารณชน

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เช่น พนักงานที่ทำงานดีมีคุณสมบัติเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และได้รับสิทธิพิเศษ ในการรักษาพยาบาลตรวจสอบสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์มือถือ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential Opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ร่วมงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรมศึกษาต่อ เป็นต้น

3.4 การให้ความมั่นคง (Safety) ผู้บริหารหรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น อีสุระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.5 การให้ความสนใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงาน ทุกคนด้วยการพบปะ มีการยิ้มแย้มแจ่มใส หรือกล่าวทักทาย ชมเชย ปลอบใจ ไว้วางใจ เป็นต้น

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Environment Motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้นถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน และขยันทำงาน เพราะฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานก็จะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มที่เช่นเดียวกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะ ดังนี้

4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental Facilities) มีบรรยากาศที่ดีได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้(Equipment Availability) ภายในห้องทำงานควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ทำงาน ที่นั่งสบาย โทรศัพท์และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรักมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe Benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย มีความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General Facilities) เช่น การบริการด้านร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานแสดงสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักขณะอยู่ในช่วงเวลาพัก

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health Care Services) เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีการจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการด้านการออกกำลังกาย

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation Services) เช่น มีสโมสร ที่มีเล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ และคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Educational Services) เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Socio Economical Services) เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงิน ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์หรือเพื่อการศึกษาตลอดจน จัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp 393-334 อ้างอิงใน ผาสุข จิตนาวสาร, 2549, หน้า 19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพอใจต่อ สถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ชายทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่า ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขจะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จได้ ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงานการจัดการองค์การ การบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ

9. สภาพการทำงาน (working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัย หลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากผู้บริหาร หรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งลักษณะการทำงานที่แสดงออกมาบางคนมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน บางคนมีการทำงานที่ล่าช้า สิ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีผลจากระดับและลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน แรงจูงใจของบุคคลอาจปรับเปลี่ยนได้โดยฝ่ายบริหาร แก้ไขปรับเปลี่ยนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลากรให้เหมาะสมและดีขึ้น การที่บุคลากรไม่เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้แก่สถานที่ปฏิบัติงาน ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน วิธีการหรือนโยบายของหน่วยงาน จนไม่อาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรเกิดการท้อแท้เบื่อหน่าย ในที่สุดก็เป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากร ฝ่ายบริหารเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุดของหน่วยงาน ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่การสร้างแรงจูงใจมิได้กระทำได้ง่ายและไม่อาจก่อให้เกิดผลโดยสมบูรณ์ทุกอย่างได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกันในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (เอนก บุญสัมพันธ์กิจ, 2551 หน้า 9)

สุจิตรา ดิษธรรม (2551, หน้า 9-10) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ มี 4 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Vana bility) การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานอาจนำไปสู่การค้นพบแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม นักจิตวิทยาบางท่านมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นดัชนีชี้วัดพัฒนาการ

ของบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการแสวงหาองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่อประสบกับอุปสรรคในการบรรลุเป้าประสงค์ มักจะวิเคราะห์หาข้อบกพร่องและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานจนกระทั่งค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจแตกต่างไปจากวิธีการเดิมโดยสิ้นเชิง

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สมพงษ์ เกษมสิน (2553, หน้า 81) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานองค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยให้การควบคุมงาน ดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย
5. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขกาย สบายใจ และพึงพอใจ

ในการทำงาน

6. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พัชรี เหลืออุดม (2554, หน้า 37) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังร่วมกัน
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและ

มีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน

8. แแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิติ ตยัคคานนท์ (2554, หน้า 121) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่าในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เร้าให้มีกิจกรรม

3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

ภิญญาดา ทิมหาญ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 16) กล่าวถึง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถร่วมการทำงาน และรักษาคนดีเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นาน ๆ ทำให้องค์การมั่นใจได้ว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและได้รับความยุติธรรมจากองค์การ บุคลากรมีขวัญในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อสถานศึกษาต่อผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อที่จะช่วยให้สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถร่วมกันทำงานเพื่อเป้าหมายเกิดความสามัคคีและความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและสถานศึกษา ทำให้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2541, หน้า 27) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นที่หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภ (2542, หน้า 140) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำอากาศ การขับถ่าย ฯลฯ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงกับจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

แมคสัน (Madson, 2546, pp. 271-272 อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2546, หน้า 271-272) อธิบายว่า แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามที่มาได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological motivation) เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำอาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราด้านจิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรัก และความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social motivation) มีจุดเริ่มต้นมาจาก ประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่น ๆ ที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคม ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเราได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดี และประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็กจากผลการศึกษาวิจัย พบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการช่วยเหลือตนเองตามวัย จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นอันดับแรก

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และรู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กัญญา อีณะคุปต์ (2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อันได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัลที่จับต้องได้หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิการใช้สิทธิพิเศษจากการมีอำนาจซึ่งได้รับการยกย่อง

3. สถานภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ในการสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรถ้ามีความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีก็จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีการทำงานให้ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้ทัดเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจ

สมัย พันธุ์สะอาด (2553, หน้า 16) ได้รวบรวมและสรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งเป็น 3 ประเภท

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านจิตใจ เป็นความต้องการส่วนบุคคล ความอยากรู้ อยากเห็น ความต้องการความรัก

3. แรงจูงใจทางด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่ได้มีการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดขึ้นภายหลัง เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง และการยกย่องทางสังคม เป็นต้น

มอร์แกน แอนด์ คิงส์ (Morgan & King, 1966, pp. 232-233) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการผูกพัน (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่รวมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกันเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจะพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ

สายไหม เอื้อเพื่อ (2561, หน้า 16) ได้รวบรวมและสรุปได้ว่า ประเภทสิ่งจูงใจ มีทั้งทางบวกและทางลบ สิ่งจูงใจทางบวกเมื่อได้รับแล้วจะเกิดความพึงพอใจ ส่วนสิ่งจูงใจทางลบเมื่อได้รับแล้วจะเกิดความไม่พอใจ ไม่เต็มใจที่จะรับ

ภิญญา ทิมหาญ (2561, หน้า 16) สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจของบุคคลสามารถแบ่งประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การชมเชย การลงโทษ การติเตียน การให้รางวัล เป็นต้น และแรงจูงใจภายในที่เกิดจากสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลอาจแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ แต่สามารถแบ่งประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3. แรงจูงใจทางด้านสังคม ได้แก่ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร การต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

5. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่บุคคลคาดหวังและสร้างแรงขับในการกระตุ้นการกระทำพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ จึงจำแนกองค์ประกอบของการจูงใจได้ 3 ประการ ได้แก่ (Greenberg & Baron, 1997, pp. 142)

ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนเองรักและเป็นงานที่ชอบ การใช้ความพยายามเมื่อมั่นใจในความสามารถของตน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทที่มีต่องานของบุคคล ในการทำงาน องค์การต่างก็ตั้งความมุ่งหวังต่อการทำงานของคุณ ในขณะเดียวกันบุคคลต่างก็ตั้งความมุ่งหวังว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองสนใจและมีการให้สิ่งแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานทั้งสิ้น

ประการที่สอง การตอบสนองต่อแรงขับ (Drive) บุคคลจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคคลปฏิบัติ เช่น องค์การต้องการบุคคลที่สามารถกำกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบ คาดหวังผลสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้น ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น มุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น

ประการที่สาม การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่ (Persistence) บางครั้งเราเรียกคุณลักษณะนี้ว่า Duration พลังที่บุคคลเก็บรักษาไว้ในการทำงานเพื่อให้ผ่านช่วงเวลาทั้งที่ดีและไม่ดีไปได้ เพราะการทำงานย่อมมีผลกระทบทั้งสองด้าน บุคคลที่มีความทนทานเท่านั้นที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จในขณะเดียวกับบุคคลทำงานมักจะต้องการรับผิดชอบงานที่สามารถทำเป็นเวลานาน ๆ ได้อย่าง ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นต้น

Luthans (1985, pp. 150) กล่าวว่า การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

Pigors and Myers (1981, pp. 116 อ้างถึงใน ขวัญจิรา ทองนำ, 2547, หน้า 26) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีแรงกระตุ้นหรือแรงขับที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย และการตอบสนองต่อความรู้สึกหรือความต้องการที่เกิดขึ้น จึงจะทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ทำงานประสบผลสำเร็จ

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

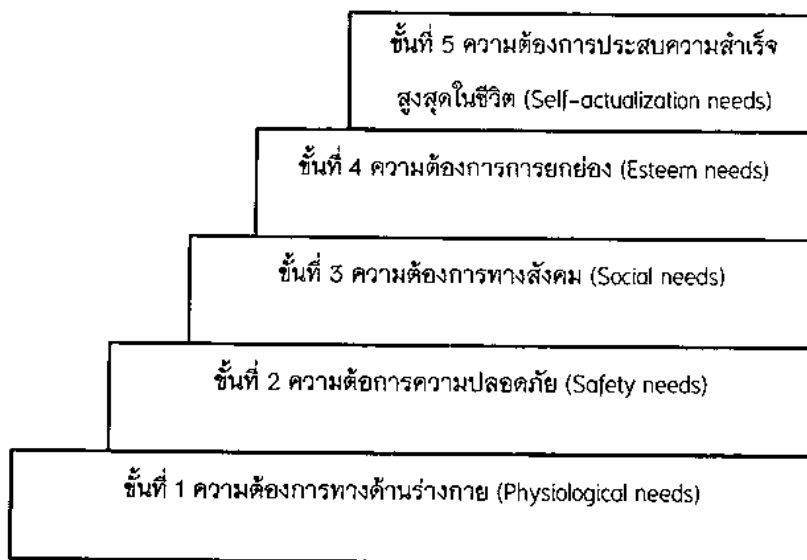
มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ(Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1954, pp. 80-106)

6.1.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

6.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

6.1.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

6.1.4 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



ภาพ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human needs)

ที่มา: โกมล บัวพรหม, 2553, หน้า 23

ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human needs) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางกายภาพจัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด ครอบคลุมแรงขับทางชีวภาพพื้นฐาน อาทิ อาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย องค์กรจำเป็นต้องจัดสรรค่าตอบแทนที่เพียงพอให้บุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การจัดช่วงเวลาพักในระหว่างการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพ องค์กรหลายแห่งได้ริเริ่มโครงการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี เนื่องจากบุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยสรุป ความต้องการทางกายภาพจะได้รับการตอบสนองผ่านรายได้ที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น สุขอนามัยที่ได้มาตรฐาน แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม และระบบระบายอากาศที่มีประสิทธิภาพ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย จะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้อง

คุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ การให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการระดับสาม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันกัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นหรือ ความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องในคุณค่าแห่งตน การได้รับการยอมรับ และสถานภาพทางสังคม รวมถึงความปรารถนาในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงคุณภาพกับบุคคลอื่น อาทิ ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความสำเร็จในหน้าที่การงานสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ เกียรติยศ ความสามารถ ตำแหน่งทางสังคมที่ได้รับการยอมรับ และเกียรติภูมิในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้ที่สามารถบรรลุถึงความต้องการระดับนี้จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษ อาทิ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในทุกภารกิจที่ดำเนินการ ดังเช่นศิลปินนักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียงโด่งดัง

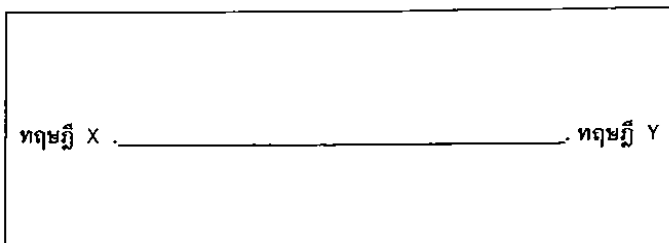
ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการ ความปลอดภัย และ ความต้องการทางสังคม ส่วนที่จัดไว้ในระดับสูง คือ ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และความสมหวังในชีวิต กล่าวคือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคคล และสำหรับความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งส่วนมากเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอกที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ และภาพของการทำงาน

จากทฤษฎีของ Maslow ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคล เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เพราะมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่สิ้นสุด กล่าวคือ เมื่อต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที จึงทำให้บุคคลพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

6.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregger, 1960 pp. 215-217) เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอริชเบอร์ก และ แอลเดอเฟอร์ เป็นทฤษฎีที่เข้าใจได้ง่ายและเป็นที่แพร่หลายโดยทั่วไป ทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y มาจาก

ฐานความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎีทั้งสองนี้มีสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ในลักษณะต่างกันแบบสุดโต่ง กล่าวคือ ทฤษฎี X มองบุคคลทั่วไปในแง่ลบแบบสุดโต่ง ส่วนทฤษฎี Y ก็มองบุคคลทั่วไปในแง่บวกแบบสุดโต่งเช่นกัน ดังแสดงในภาพ



ภาพ 2 แสดงลักษณะสุดโต่งของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ที่มา: สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) อรรถมานะ, 2542, หน้า 106

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้ว มนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เพราะคนเป็นเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้ หรือลงโทษ เพื่อให้คนพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร
3. โดยทั่วไปคนชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย มีความต้องการในความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใดจะเห็นว่าสมมุติฐานตามทฤษฎี X นั้นเป็นแนวคิดทางบริหารในยุคเก่าหรือที่เรียกว่า ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ซึ่งผู้บริหารตามทฤษฎีนี้มักชอบใช้อำนาจ ช่มชู้ ชอบสั่งการ และชอบวางแผนเอง เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้แจง ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นถ้าจะให้งานที่สำเร็จก็ต้องสั่งการ บังคับ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบผู้นำเผด็จการ (Autocratic) และมีภาวะ ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leadership) โดยผู้บริหารมักจะให้บริการในส่วนที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่ามีความมั่นคง แมคเกรเกอร์เห็นว่า ทฤษฎี X ใช้ให้ผลดีในสังคมที่คนมีการศึกษา และระดับการครองชีพต่ำและมีภาวะการว่างงานสูง

หลังจากวิชาการด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการวิจัยค้นคว้าเผยแพร่มากขึ้นแมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอทฤษฎี Y ซึ่งมีสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตรงข้ามกับทฤษฎี X โดยสิ้นเชิง โดยเชื่อว่า ธรรมชาติของมนุษย์ มีดังนี้

1. การใช้ความพยายามทั้งกายและใจไปในการทำงานนั้น เป็นเรื่องธรรมชาติที่เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนของมนุษย์
2. การควบคุมจากภายนอกและการชู่ว่าจะลงโทษ จึงมิใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร มนุษย์ต้องการที่จะนำตนเอง (Self-direct) ควบคุมตนเอง (Self-control) ในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
3. การที่บุคคลจะผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม โดยทั่วไปบุคคลจะเรียนรู้ ไม่เพียงแต่จะยอมรับต่องาน ที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ล้วนมีอยู่ในมนุษย์ส่วนใหญ่อย่างกว้างขวาง
6. ภายใต้อารมณ์ของชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ ได้ถูกนำมาใช้เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการใช้ในสังคมที่มีระดับของการพัฒนาที่สูง กล่าวคือ บุคคลมักจะมีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพสูง ในสังคมแบบนี้ บุคคลจะมีโอกาสหางานทำได้ง่าย สำหรับสังคมลักษณะเช่นนี้ การนำทฤษฎี X มาใช้น่าจะไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะคนในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำพอเพียงแล้ว ดังนั้น สิ่งที่เขาต้องการก็คือ ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คนพวกนี้จึงมักแสวงหาสิ่งที่มีมากกว่าเงินทอง ในทฤษฎี Y นั้นผู้บริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social man) มิใช่มองว่า เป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจที่ไม่มีใช้ตัวเงิน (Non-financial incentives) หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non-tangible incentives) โดยเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเอง เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยกำกับ ควบคุมหรือออกกฎเกณฑ์ตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด

เนื่องจากทฤษฎี X ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามแบบสุดโต่งดังกล่าวแล้ว โดยทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ร้ายเกินไป ส่วนทฤษฎี Y ก็มองมนุษย์ในแง่ดีจนเกินไป ผู้นำทฤษฎีไปใช้ มักจะตีความที่ผิดพลาด ซึ่งต่อมา แมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตที่พึงระวังไว้ 11 ประการดังนี้

1. มีผู้บริหารน้อยมากที่เป็นแบบทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y เพียงอย่างเดียว แต่ส่วนใหญ่พบว่า อยู่ระหว่างทฤษฎีทั้งสองตรงจุดใดจุดหนึ่ง

2. การตัดสินใจที่จะเลือกใช้ทฤษฎีใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและคนในองค์กรนั้น
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจถือโอกาสเอาประโยชน์แก่ตนจากการมีผู้บริหารแบบ Y
4. ผู้บริหารที่ดีจะเลือกใช้ทฤษฎี X ก็ต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น ไม่ควรนำมาใช้เป็นประจำรายวัน
5. การนำทฤษฎี Y ไปใช้ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะฝ่ายบริหารจะต้องยินยอมที่ตนเองต้องสูญเสียอำนาจที่เคยมีมาแต่เดิมด้วยความเต็มใจก่อน
6. ฝ่ายบริหารเองต้องยอมรับคำตำหนิจากการที่พนักงานมีเจตคติต่องานในแง่ลบ ทั้งนี้เพราะ เจตคติดังกล่าวเกิดจากพนักงานได้รับจากการทำงานที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด
7. เมื่อจำเป็นต้องนำมาตรการบังคับมาใช้ ควรจะต้องอธิบายเหตุผลให้พนักงานเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งเสียก่อน พนักงานเหล่านี้ควรได้รับโอกาสอภิปรายถึงเหตุผลจากมุมมองของตน และบางครั้งอาจเสนอทางเลือกที่ดีกว่าก็ได้ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีประโยชน์ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ มักไม่ใส่ใจที่จะให้อิสระในการดำเนินดังกล่าวได้
8. ทฤษฎี Y มิได้หมายความว่า ผู้บริหารต้องถอยห่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องการให้ผู้บริหารใส่ใจเสาะหาถึงขีดความสามารถ ความต้องการของพนักงาน มิใช่เป็นเพียงเป็นข้อความเชิงเพื่อฝันของทฤษฎีดังที่มีผู้วิจารณ์ แต่มุ่งที่จะให้ผู้บริหารพิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำอะไรได้บ้าง เป้าหมายในชีวิตของเขาคืออะไร และคนเหล่านี้ชอบให้ปฏิบัติต่อตนเองอย่างไร
9. ถ้าจะเลือกใช้ทฤษฎี Y จะต้องบอกกล่าวให้พนักงานทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายของบริษัทเสียก่อน และพนักงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวได้อย่างไร ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
10. การใช้ทฤษฎี X มักได้ผลดีชั่วคราวเพียงระยะสั้น และบางกรณีเกิดผลตามมาคือพนักงานแสร้งปฏิบัติงานช้าลง มีการก่อความขัดแย้งทำลาย มีการลาออกมากขึ้นผิดสังเกต และอาจมีการชุมนุมประท้วงเกิดขึ้น เป็นต้น
11. การใช้ทฤษฎี Y มักให้ผลดีในระยะยาว ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีทั้งองค์กร นอกจากนี้ ยังสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจและการเคารพต่อกันอีกด้วย

จากทฤษฎีของ แมคเกรเกอร์ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ใช้ในการมองบุคคลในแง่บวกและในแง่ลบ ในการทำงานจะต้องมีวิธีการสร้างแนวทางในการทำงาน โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนคติของฝ่ายจัดการในองค์กร และสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

6.3 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ในปี ค.ศ. 1940 David C. McClelland (McClelland, 1985, pp.812-825 อ้างถึงใน วิชาพร มาพบสุข, 2543) ได้ นำเสนอ AAP ว่า มนุษย์มีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ไม่ใช่ การถ่ายทอดทางพันธุกรรม เขาพบว่าความต้องการเกิดขึ้นภายหลังระหว่างที่มีชีวิตอยู่ หมายความว่า คนไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภทคือ

6.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement Needs) หมายถึง บุคคลมีความต้องการกระทำการกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพหรือเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนด พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีบุคลิกลักษณะที่โน้มเอียงสู่การแข่งขัน มีความรับผิดชอบสูง ชื่นชอบภารกิจที่ท้าทายศักยภาพ และมีทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมาย บุคคลกลุ่มนี้จะทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการแข่งขัน มีแนวโน้มปฏิบัติงานโดยลำพัง และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จซึ่งถือเป็นรางวัลภายในสำหรับตนเองดังนี้

- 1) งานที่คนคนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ
- 2) งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย
- 3) งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

6.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น จากการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีความต้องการในเรื่องนี้สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน และต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงานลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2) งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน
- 3) งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

6.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลมีความต้องการอำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น บรรณาในบทบาทการเป็นผู้นำที่มีอำนาจตัดสินใจ และแสวงหาสถานการณ์การแข่งขันเพื่อให้ตนดำรงสถานภาพที่เหนือกว่า ซึ่งนำมาสู่ความภาคภูมิใจในศักยภาพของตนที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะใช้กลวิธีการจูงใจ

เพื่อกำกับพฤติกรรมของผู้อื่นให้เป็นไปตามที่ตนประสงค์ โดยมุ่งสร้างอิทธิพลต่อบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

- 1) งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้
- 2) งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์
- 3) งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

จากทฤษฎีของ McClelland ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความต้องการใน 3 ประการดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลต่อสู้ ตื่นรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง และเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการที่จะระบุความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อจะให้ได้สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละคน

6.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975, pp.113-115 อ้างถึงใน ศิริวรรณ อินทสโร, 2550 หน้า 84-90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นตลอดจน การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถน่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6) การที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงาน หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

6.4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงานองค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

3) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณ งานที่ได้รับมีความเหมาะสม

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์อันดีในระดับส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงการทำงานตามหน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

8) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าสนใจของบุคคลในหน่วยงาน

9) ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้น เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

จากทฤษฎีของ Herzberg ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายนั้นควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ประเภท มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น และความต้องการปัจจัยแต่ละอย่าง จะมีมากหรือน้อยทั้งนี้ ขึ้นอยู่ที่บุคคลพึงต้องการเพื่อทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยองค์การควรจะต้องมีปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว เป็นพื้นฐานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพดีแล้วก็จะทำให้องค์การสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

6.5 ทฤษฎีความต้องการ Alderfer

Clayton Alderfer (Alderfer, 1972 , pp. 507-532) ได้นำเสนอ ERG ซึ่งพูดถึงความต้องการของมนุษย์ในองค์การ โดยจัดกลุ่มลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ออกเป็น 3 ประเภท แนวคิดของ Alderfer จึงเป็นแนวความคิดพัฒนามาจากความต้องการของ Maslow เพื่อทำให้ง่ายและนำมาใช้กับการปฏิบัติงานในองค์การ เขาได้แบ่งความต้องการของคนออกมาเป็น 3 ระดับ คือ

6.5.1 ความต้องการการดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

6.5.2 ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกันต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ความต้องการขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการตามของ Maslow คือความต้องการทางสังคม (ขั้นที่ 3)

6.5.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความต้องการในขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow (ความต้องการได้รับการนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง)

จากทฤษฎีของ Alderfer ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หรือยังไม่ได้รับความพอใจเท่า นั้นจึงจะเป็นแรงจูงใจ แนวความคิด ERG แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1.ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2.ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ทั้งนี้แนวความคิด ERG เชื่อว่าความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกัน คือ จากต้องการระดับต่ำไปสู่ลำดับที่สูงกว่าเท่านั้น แต่จะมีความต้องการถดถอย คือจากต้องการระดับสูงกลับไปสู่ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าได้ด้วยซึ่งเกิดจากความต้องการที่ถูกสกัดกั้น

การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	อรรถรรณ ศรีใจ (2558)	สุนทนา อุทยานิก (2559)	ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560)	วิมลเพ็ญ ชมพิไลรัตน์ (2560)	ศิริวรรณ อินทรศิริ (2560)	นุศยา แซ่อึ้ง (2560)	แพรวนภา เกษแก้ว (2560)	ธิดา บ้านเมือง (2560)	พศินุ์พรหมอารักษ์ (2561)	ภิญญา ทมทากิ (2561)	สายไหม เอื้อโพธิ์ (2561)	อานัส รุ่งวิทย์พนธ์ (2565)	ความถี่
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	✓											✓	2
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓											✓	2
13. ด้านเงินเดือน	✓	✓		✓								✓	3
14. ด้านฐานของอาชีพ	✓	✓		✓								✓	3
15. ด้านการมีผลงาน					✓								1
16. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน				✓									1
17. ด้านความต้องการความสัมพันธ์							✓	✓	✓	✓			4
18. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต							✓	✓		✓			3
19. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน												✓	1
20. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย												✓	1

การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

จากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามตาราง 1 ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ตรงกันประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ อัญญลักษณ์ แจ้จ้ง (2556), สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558), อรรวรรณ ศรีใจ (2558), จินตนา อุทยานิก (2559), ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560), วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560), ศิริวรรณ อินทรสโร (2560), นิตยา แสนอุบล (2560), แพรวนภา เบี้ยแก้ว (2560), ญาดา บ้านเมือง (2560), ทศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561), ภิญญาดา ทิมหาญ (2561), สายไหม เอื้อเพื่อ (2561) และอานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

อัญญลักษณ์ แจ้จ้ง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558 หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

อรรวรรณ ศรีใจ (2558, หน้า 4) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

จินตนา อุทยานิก (2559, หน้า 31) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งเกิดจากการได้มีโอกาส แสดงฝีมือในการทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานโดยมีผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและได้รับงาน ตามความเหมาะสม

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่อสามารถปฏิบัติงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นผลสำเร็จ

ศิริวรรณ อินทรสโร (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

นิตยา แสนอุบล (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ต่างๆ มีความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มที่สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จอย่างดีเมื่อได้ ปฏิบัติงาน อันจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาและก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ทัศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น บรรลุ ความสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้ง ยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

สรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและ เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2. ด้านการยอมรับนับถือ

อนัญลักษณ์ แจ่มวัง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือและ

การได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558 หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือและการได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

อรวรรณ ศรีใจ (2558 , หน้า 4) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

จินตนา อุทยานิก (2559, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เกิดจากการได้รับการยกย่องชมเชยการได้รับกำลังใจในความสามารถทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปณิตดา รัตนวงศ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560 หน้า 37) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่เกิดจากการยกย่อง ชมเชย การได้รับกำลังใจในความสามารถทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

นิตยา แสนอุบล (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยกย่อง ชมเชย ยินดี ยอมรับนับถือที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

สายไหม เอื้อเพื่อ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นด้วย

สรุปได้ว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งการยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

3. ด้านลักษณะของงาน

อณัญลักษณ์ แจ่มวัง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงภาระงานของข้าราชการครูตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดความสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ความยากง่ายของงาน เป็นลักษณะงานที่สามารถทำสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

สุพัทธา วงษ์เมืองแก่น (2558 หน้า 8) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์

อรวรรณ ศรีใจ (2558 , หน้า 5) กล่าวว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่แต่ละบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความสนใจและความถนัดในด้านนั้นนั้นแตกต่างกันไปทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จินตนา อุทยานิก (2559 , หน้า 32) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และมีความท้าทายรวมถึงมีอิสระในการทำงาน

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ศิริวรรณ อินทรสโร (2560 , หน้า 8) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถน่าสนใจหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

นิตยา แสนอุบล (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560 หน้า 36) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดจากการได้ทำงานตรงความรู้ ความสามารถของตน เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงาน

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ทำทหายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลายไม่จำเจ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในด้านแต่ละด้าน แตกต่างกันไป โดยผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ มีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความหลากหลายจากงานที่ได้ปฏิบัติ

4. ด้านความรับผิดชอบ

อณัญลักษณ์ แจ่มวัง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันตามกำหนด

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558 หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

อรวรรณ ศรีใจ (2558 , หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานซึ่งแสดงถึงความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับระดับความสามารถและจำนวนของบุคลากร

จินตนา อุทยานิก (2559, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้บรรลุผลภายในระยะเวลาที่กำหนดพร้อมทั้งมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

ปณิตดา รัตนวงศ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560, หน้า 37) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้บรรลุผลภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

ศิริวรรณ อินทรสโร (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิมตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

นิตยา แสนอุบล (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทัศนีย์ พรหมอาร์ักษ์ (2561, หน้า 30) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่และมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ทำหายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่และมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน มีความรับผิดชอบตลอดจนมีอิสระและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อนัญลักษณ์ แจ้ววัง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิส่งขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558 หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิส่งขึ้น

อรวรรณ ศรีใจ (2558 , หน้า 4) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานหมายถึง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้าน

จินตนา อุทยานิก (2559 , หน้า 34) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดจากความก้าวหน้าในวิชาชีพการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมการมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

นิตยา แสนอุบล (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

แพรวนภา เปี้ยแก้ว (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ได้แก่ความคิดริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความสำเร็จของงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560 หน้า 38) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดจากความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมมีโอกาสได้อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

ทัศนีย์ พรหมอาร์ักษ์ (2561, หน้า 31) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงสุดได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรมซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565 , หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อและงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามคุณวุฒิ หรือการได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ อีกทั้งการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 ซึ่งกำหนดให้การบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการอื่นที่มีชื่อเรียกต่างออกไป ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1. การจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น

2. ดำเนินการวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานดังกล่าวทราบ ตลอดจนกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานเหล่านั้น

3. ประสานงาน ส่งเสริม และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. การประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ คือ องค์กรคุณธรรม นำสู่คุณภาพ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร พัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัด การศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. การพัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และส่งเสริมสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. การเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลเหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. การส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุก ภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษา ที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรม ราชโบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

2. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และผู้เรียนได้รับ การพัฒนาคุณภาพให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 สู่ความเป็นเลิศ

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. สถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย โดยจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ผู้เรียนได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2. เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีเขตบริการ การศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอแม่ลาว
2. อำเภอพาน
3. อำเภอป่าแดด
4. อำเภอแม่สรวย
5. อำเภอเวียงป่าเป้า

ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 140 โรงเรียน และมีศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น 14 ศูนย์เครือข่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

สุวรรณณี ทับทิมอ่อน (2548, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือ ว่าเป็นสิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลในระหว่างการทำงาน โดยการยอมรับนั้นอาจเกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มาขอคำปรึกษา หรือแม้แต่บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการแสดงออกถึงการยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกล่าวคำชมเชย การยกย่องเมื่อประสบความสำเร็จในงาน การแสดงความยินดี หรือแม้แต่การให้กำลังใจ all of which ล้วนเป็นสัญญาณทางบวกที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีคุณค่าในสายตาของผู้อื่น การยอมรับนับถือจึงถือเป็นสิ่งที่ ควบคู่มากับความสำเร็จในการทำงาน โดยเมื่อบุคคลสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จ ย่อมได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้เกี่ยวข้องในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในเชิงอารมณ์และพฤติกรรมอย่างไรก็ตาม สุวรรณได้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า ระดับของการได้รับการยอมรับนับถือนั้น อาจมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ หรือระดับของความรับผิดชอบที่ได้รับ ซึ่งล้วนเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการยอมรับไม่เท่ากัน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนัญลักษณ์ แจ้ววัง (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.52) รองมา คือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.59) 2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี ทั้งนี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ทั้งนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนิกร เปรมศรี (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเน้นถึงการที่บุคคลเกิดการรับรู้หรือประเมินตนเองในเชิงบวก โดยเฉพาะ ความรู้สึกร่มมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ ซึ่งเมื่อบุคลากรสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่เช่นนี้ ก็ย่อมเป็นที่รับรู้ขององค์กรว่าเป็นผู้มีผลงานดีเด่น และนำไปสู่การ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือน เพื่อตอบแทนผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ การที่พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จจากความทุ่มเทในการทำงาน ยังส่งผลต่อ ความผูกพันในหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมจะอยู่และเติบโตไปกับองค์กรอย่างมั่นคงที่สำคัญ งานวิจัยยัง

ชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็พนักงานที่มีประสบการณ์มากหรือผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน ต่างก็สามารถประสบความสำเร็จได้เช่นกัน หากมีความตั้งใจจริงและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์เพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่เงื่อนไขหลักของความสำเร็จ แต่เป็นเรื่องของทัศนคติ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการประเมินตนเองเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอมะสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอมะสอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านการได้รับการยอมรับ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอมะสอ จำแนกตามระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จินตนา อุทยานิก (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปณิตดา รัตนวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) จำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริวรรณ อินทรสโร (2560) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $S.D = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S.D.= 0.50$) และ ($\bar{X} = 4.35$, $S.D.= 0.34$) ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาพรวม ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

นิตยา แสนอุบล (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการเสริมสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 ปัจจัยจูงใจผู้บริหารควรมอบหมายที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครู ควรกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เกิดผลสำเร็จ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดความภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป และปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงาน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลงานและความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค ไม่เอินเอียง ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

แพรวนภา เปี้ยแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ญาติดา บ้านเมือง (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิตโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู การได้รับอนุญาตให้ลาหยุดเมื่อ จำเป็นหรือเจ็บป่วย และการได้รับรู้นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน 2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพโดยรวมและ

รายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 3) ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ในภาพรวมเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับมอบหมายงานที่หลากหลาย การได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และเชื่อมั่นว่าอนาคตในสายอาชีพจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นนอกจากนี้ พนักงานยังแสดงให้เห็นถึง ความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนถึงแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจ และเมื่องานนั้นเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพเต็มที่ ก็ยังส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ และการ ทำงานเป็นทีม ที่มีความร่วมมือและใส่ใจในคุณภาพของผลงาน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลวิจัยยืนยันว่าองค์ประกอบเหล่านี้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสำคัญได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ทัศนีย์ พรหมอารักษ์ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชาตามลำดับ และปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านงานที่ทำหาย ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยจูงใจ ด้านงานที่ทำหาย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภิญญา ทิมหาญ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สายไหม เอื้อเพื่อ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า จำแนกตามอายุ โดยรวมปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพันธ์ (2562, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ภายในสถานศึกษานั้นมีบรรยากาศของความเคารพ ให้เกียรติ และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจนการที่ครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการให้เกียรติจากทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เรียนและผู้ปกครอง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินท์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ (2562) ในบทความเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ที่เผยแพร่ในวารสาร Veridian E-Journal ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพบว่า ข้อความที่ว่า “งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” เป็นประเด็นที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันนั้น มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ เนื่องจากเมื่อพนักงานมองว่างานที่ตนกำลังทำมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กรกล่าวได้ว่า ความรู้สึกว่าคุณลักษณะของงานสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท และรักษาความต่อเนื่องในการพัฒนาอาชีพของตนอย่างจริงจัง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความสำเร็จในระดับบุคคลเท่านั้น

ศิริลักษณ์ ประดับสุข (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วุฒิการศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา และพบว่า ลักษณะของงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามระดับวุฒิการศึกษาของครู โดยครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาชั้นสูง มักให้ความสำคัญกับงานที่มีความหลากหลาย มีความท้าทาย และสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อยู่เสมอ เนื่องจากครูกลุ่มนี้มักมีความพร้อมทั้งในด้านองค์ความรู้และประสบการณ์มากพอที่จะรับมือกับงานที่ซับซ้อนหรือเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงคาดหวังให้งานที่สามารถตอบสนองต่อความสามารถและสร้างแรงบันดาลใจได้ ในทางกลับกัน ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัก พึงพอใจกับลักษณะงานที่มีความชัดเจน มั่นคง และไม่ซับซ้อน โดยเน้นที่ความเข้าใจง่าย

มีโครงสร้างที่แน่นอน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้ที่มั่นคงและปลอดภัยในการทำงานมากกว่า

พรรณณี สนวนเพลง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสำคัญประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในอาชีพ

สมชาย เจริญพงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

วรรณิศา ลิ้มสวัสดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคกลาง” ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ธนวรรณ แสงสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

สุภาพร มากแจ้ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

สุนทรี วรรณไพเราะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรณีศึกษาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

อรนิชา เตชาชัย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามประสบการณ์การทำงาน

ธนพล แก้วสว่าง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับนับถือ และ การมีโอกาสในการแสดงความสามารถ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจเชิงจิตใจที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เมื่อครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในศักยภาพ ทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ปกครอง รวมถึงมีพื้นที่ในการแสดงความสามารถทางวิชาชีพ ก็จะส่งผลให้ครูมีความมั่นใจภายใน และเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนางานของตนให้ดีที่สุดอย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังระบุว่า ในด้านลักษณะของงาน ครูมีความคิดเห็นในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจมีสาเหตุจากลักษณะของภาระงานที่ได้รับมอบหมายบางส่วน ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน เช่น งานเอกสาร งานธุรการ หรือกิจกรรมเสริมต่าง ๆ

ที่แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ แต่ไม่ได้ตอบสนองต่อความรู้สึกทำทหายหรือความถนัดเฉพาะทางของครูโดยตรง จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับรองลงมา

ชลธิชา ภูษาดา (2563) ได้ระบุไว้ว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้าน ลักษณะของงาน และ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักจะ มีความคาดหวังต่อเนื้องานที่มากกว่า ทั้งในแง่ของความหลากหลาย ความท้าทาย และความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ ครูกลุ่มนี้มักต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่างานควรตอบสนองต่อความสามารถเฉพาะทางของตน ทั้งในเชิงเนื้อหาและกระบวนการทำงานนอกจากนี้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงยัง ให้ความสำคัญต่อการได้รับการยอมรับ จากบุคคลรอบข้างในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้เรียน เพราะมองว่าการได้รับการยกย่องในบทบาทหน้าที่ และความสามารถที่มี เป็นแรงเสริมเชิงจิตวิทยาที่สำคัญต่อความรู้สึกมีคุณค่าในวิชาชีพ และส่งผลต่อแรงจูงใจในเชิงบวกในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ถือเป็นมิติพื้นฐานของวิชาชีพครูที่ทุกคนต่างตระหนกอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ขึ้นกับระดับวุฒิการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นวุฒิสสูงหรือต่ำ ครูทุกคนต่างก็มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของความเป็นครูที่ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู ถือเป็นพลังสำคัญที่ช่วยผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ใช้ความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้บริหาร และชุมชนทางการศึกษาโดยรอบ ความรับผิดชอบจึงไม่ใช่เพียงแค่การทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใส่ใจในคุณภาพของงานที่ตนเองทำ ครูที่มีความรับผิดชอบสูงจะไม่หยุดเพียงแค่ "ทำงานให้เสร็จ" แต่จะมุ่งมั่นให้ "งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ" และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กร

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความรับผิดชอบของครู เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันที่ส่งเสริมให้ครูตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งหมายความว่า เมื่อครูมีแรงจูงใจมากขึ้น ก็จะมี ความตั้งใจและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนมากขึ้นเช่นกัน ในส่วนของ ด้านลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้กล่าวเพิ่มเติมว่า หากลักษณะของงานสอนที่ครูได้รับมีความหลากหลาย ทำทหาย และตรงกับ ความถนัดหรือความสนใจส่วนบุคคลของครู จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่รู้สึกจำเจ

และยังช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยกลับพบว่า ด้านลักษณะของงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า งานที่ครูได้รับในความเป็นจริงยังไม่ตอบโจทย์ในเรื่องความหลากหลาย ความท้าทาย หรือความสอดคล้องกับความสามารถของครูมากพอ

นัฐพล ชงชัย (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วุฒิการศึกษา กับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยม มีความคาดหวังที่สูงขึ้น ในด้านความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้ชัดเจน ทั้งนี้เพราะครูกลุ่มนี้มีพื้นฐานทางวิชาการที่แข็งแกร่งกว่า และผ่านการสั่งสมประสบการณ์ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติมากกว่า จึงมีความต้องการที่จะใช้ศักยภาพของตนในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น และแสวงหาโอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องในสายอาชีพกล่าวได้ว่า ระดับวุฒิการศึกษา ส่งผลต่อทัศนคติและแรงผลักดันภายในของครูโดยตรง ครูที่มีวุฒิสูงมักมองหาที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถหรือรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ในขณะที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอาจพึงพอใจในงานที่มีความชัดเจนแน่นอน และไม่ซับซ้อนมากนัก

พรรณิ สุวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

พรทิพย์ แข็งขัน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สุภาพร รักษาดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามระดับวุฒิการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มของแรงจูงใจที่สูงกว่า

อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้จากการวิจัยมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

จิราภรณ์ ศิริจันทร์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครู และพบข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า การได้รับการยอมรับและความเคารพ จากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ปกครอง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ของตนเอง เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงผลักดันภายในให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องในทางกลับกัน ผลการศึกษาข้างชี้ให้เห็นว่า ลักษณะของงาน ที่ครูได้รับมอบหมาย หากมีความจำกัดในด้านการแสดงออกถึงความสามารถ เช่น งานที่ไม่เปิดโอกาส ให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือไม่มีความท้าทายเพียงพอ รวมถึงงานที่มีลักษณะซ้ำซาก หรือมีข้อจำกัด ด้านเวลา เช่น ภาระงานเอกสารจำนวนมาก หรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนการสอน อาจ เป็นปัจจัยที่ ลดทอนแรงจูงใจ ในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญจากประเด็นดังกล่าว สามารถ สรุบบได้ว่า แรงจูงใจของครูไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านวัตถุหรือสิ่งตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดจาก การได้รับการยอมรับในบทบาท และ โอกาสในการแสดงศักยภาพ อย่างเต็มที่ ดังนั้น หากต้องการ ส่งเสริมแรงจูงใจและความผูกพันของครูต่อองค์กรในระยะยาว ควรมีการจัดระบบการทำงานที่ เอื้อต่อ การดึงศักยภาพของครูออกมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการยกย่อง ให้คุณค่า และการยอมรับในองค์กร

พิมพ์ประภา หลงสมบุรณ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์แรงจูงใจและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

สุรีย์พร เทียนขำ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

นภาพร ใจดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าวิชาชีพครู” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับ มาก

นริศรา พิมพ์จันทร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนตามระดับวุฒิการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

นริศรา พิมพ์จันทร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนตามประสบการณ์การทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

นภดล กล้าหาญ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

สมชาย เจริญพงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

กฤษมา รักษมณี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดรัฐบาล” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

สมใจ ทองเล็ก (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

วิชาญ เกตุแก้ว (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

วิรัตน์ เลิศวิริยะประพันธ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของประสบการณ์การทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามประสบการณ์การทำงาน

กมลรัตน์ เทอดคนที (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามประสบการณ์การทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานระดับต่าง ๆ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, pp. 3225-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน และ ความเปลี่ยนแปลงของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยพบว่า องค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน, ความเข้าใจและตระหนักในเนื้องานที่รับผิดชอบ, และความมีอิสระในการทำงานหรือการตัดสินใจในภาระหน้าที่ของตนเองเมอร์เรย์ยังพบเพิ่มเติมว่า บุคลิกภาพของพยาบาลแต่ละคน รวมถึง ความหลากหลายของงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจว่าจะ คงอยู่ในตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงงาน กล่าวคือ พยาบาลที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น พร้อมเรียนรู้ และสามารถจัดการกับความหลากหลายของงานได้ดี มักมีแนวโน้มที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า และมีความตั้งใจจะอยู่ในสายงานเดิมต่อไป ขณะที่พยาบาลที่รู้สึกว่างานขาดความหลากหลาย หรือไม่ได้รับโอกาสในการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ อาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน

Jackson (1975, p. 7560 อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2541, หน้า 59) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยอิงกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาว่า องค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อ เปรียบเทียบการรับรู้ในความสามารถของตนเองระหว่างผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และ ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) อย่างมีนัยสำคัญ โดย ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ที่ได้รับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมีความหมายและท้าทาย, ความรับผิดชอบ ที่ให้โอกาสในการตัดสินใจและควบคุมการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งส่งผลต่อความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่บ่งชี้ถึงโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจต่อการทำงานในระยะยาวผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่แท้จริงในการทำงานของผู้บริหาร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน เช่น เงินเดือน หรือความมั่นคงเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากรู้สึกภายใน เช่น การได้รับโอกาสในการพัฒนา การมีบทบาทที่สำคัญ และความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ เฮิร์ชเบิร์ก ที่เห็นว่า แรงจูงใจที่ยั่งยืนจะเกิดจาก “ปัจจัยกระตุ้น” (motivators) มากกว่าปัจจัยค้ำจุน

ไวแมน (Vaiman, 2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ลักษณะของความต้องการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และพบว่า พนักงานมีความต้องการที่สำคัญ บางประการในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่สร้างความรู้สึกมั่นคงและยุติธรรมในด้านการเงิน อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติและความสามารถและผลงานของตน ได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสมนอกจากนี้ ความมีอิสระในการทำงาน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญ เพราะการที่บุคลากรสามารถตัดสินใจหรือเลือกแนวทางในการทำงานได้ด้วยตนเอง ภายใต้อำนาจรับผิดชอบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุน ล้วนเป็น

องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความเครียด และทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุดท้าย โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจอย่างมาก เนื่องจากแสดงถึงการเติบโตทางวิชาชีพและความมั่นคงในอนาคต ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องดังนั้น ข้อค้นพบของไวแมนจึงชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความอิสระ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อแรงจูงใจ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

สตริงเกอร์ (Stringer, 2011) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ ผลลัพธ์ของการสนับสนุนแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ความชอบในสิ่งที่ทำ ความท้าทายในการทำงาน หรือความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ในบทบาทหน้าที่ ล้วนเป็นปัจจัยที่ ส่งผลทางบวกอย่างชัดเจนต่อความพึงพอใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และงานที่ทำ โดยแรงจูงใจภายในเหล่านี้ช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจจากตัวงานเอง ไม่ว่าจะได้รับผลตอบแทนเท่าไร ก็ยังรู้สึกว่างานมีคุณค่าและอยากทำต่อเนื่อง ในขณะที่ แรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส สิ่งตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร กลับไม่พบว่า มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในงาน หรือแม้แต่ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะในกรณีที่สิ่งจูงใจภายนอกเหล่านั้นไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง หรือไม่ได้สร้างความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน

Yang (2011) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล โดยเป็นกรณีศึกษาเชิงลึกภายในองค์กรในเมืองหนิงโบ ประเทศจีน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน นั้นมีองค์ประกอบหลากหลายที่ล้วนส่งผลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจประกอบด้วยทั้ง แรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน ที่เหมาะสม, สวัสดิการและระบบการจ่ายโบนัส, นโยบายของบริษัทที่มีความชัดเจน และเป็นธรรม, ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน, รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และความรู้สึกสบายใจในการทำงานประจำวันนอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และจิตวิทยาสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, หัวหน้างานที่ให้การสนับสนุนและเป็นแบบอย่างที่ดี, และ โอกาสในการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานของพนักงานในส่วนของ แรงจูงใจภายใน พบว่า ความรู้สึกท้าทายในการทำงาน, ความสำเร็จที่ได้รับจากการลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง, และ ความมีอิสระในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการทำงานของตนเอง ล้วนมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและสร้าง

ความผูกพันกับงานที่ทำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่พนักงานรู้สึกว่างานมีคุณค่าและตอบสนองความสามารถเฉพาะตนได้ จะส่งผลต่อความทุ่มเทและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

Maslow (2020, pp. 80–106) ได้กล่าวถึงหนึ่งในลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีของเขา คือ ความต้องการด้านความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม โดย Maslow อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งในรูปแบบของการได้รับความเคารพนับถือ, การยกย่องในความสามารถ, ความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน, รวมถึงการได้รับ คักดิ์ศรี และ สถานะทางสังคมที่ตนนอกจากนี้ เขายังชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความต้องการสร้าง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นในระดับที่ลึกซึ้ง เช่น การเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม การได้รับชื่อเสียงหรือการเป็นที่รู้จักในวงสังคม ไม่ว่าจะในรูปแบบของความรู้, ความสามารถ หรือบทบาทหน้าที่ก็ตาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมให้บุคคลเกิด ความภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Fleiseman & Barlett (1969) ได้ทำการศึกษาและสำรวจงานวิจัยในด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย มักจะมีความสอดคล้องกับวุฒิภาวะ การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา กล่าวคือ บุคคลที่มีพื้นฐานความรู้เพียงพอ มีประสบการณ์ตรง และมีวุฒิภาวะที่เหมาะสม จะสามารถทำความเข้าใจงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถจัดการกับงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Fleiseman และ Barlett ยังเน้นย้ำว่า เมื่อ ความสามารถของบุคคลสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะในด้านทักษะ ความรู้ หรือ ประสบการณ์ ก็จะช่วยทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น มีความมั่นใจ และทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดความเครียดหรือแรงกดดันเกินความจำเป็น

Gattiker & Lanwood (1986) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิดเรื่องการรับรู้ความสำเร็จของบุคคล และ ความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยชี้ให้เห็นว่า ความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่องนั้น มีผลเชิงบวกอย่างมากต่อ ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากการศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานมี ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพ หรือการได้รับการยอมรับในผลงาน ย่อมจะส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ที่ตนเลือกเดิน และรู้สึกว่างานมีคุณค่าและความหมายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความพึงพอใจในระดับนี้จะกลายเป็น แรงผลักดันภายใน ที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร โดยบุคคลากรที่รู้สึกถึงความสำเร็จและ

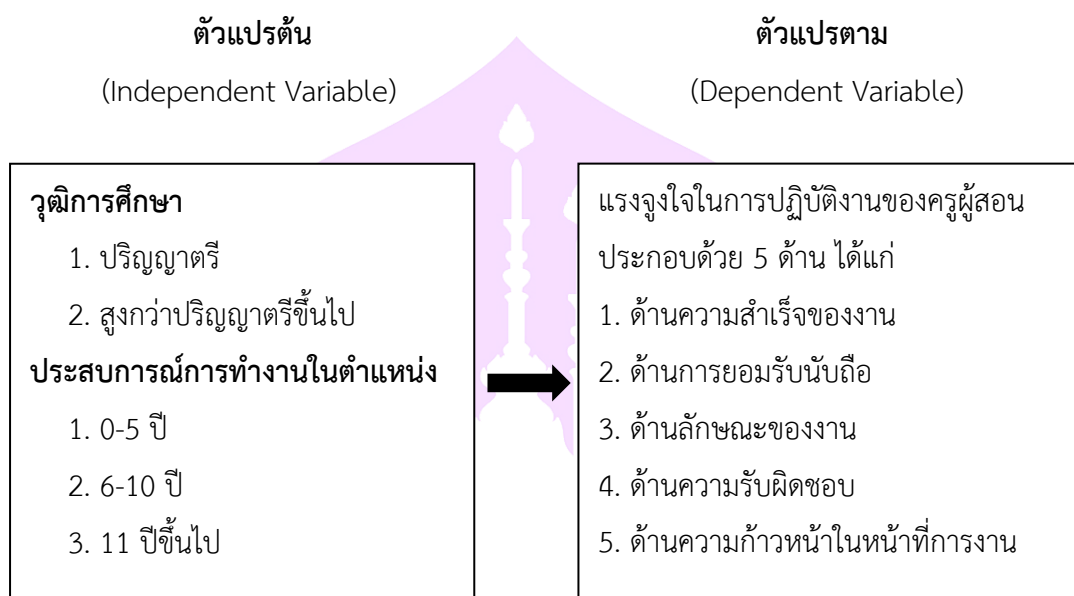
ความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Ed Gubman (2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การสร้างความผูกพันในงาน (Engagement) โดยอธิบายว่า ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงเมื่อมี การเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility), โปรแกรมหรือระบบสนับสนุน (Program) และ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้ถูกรวมไว้ในแนวคิดที่เรียกว่า แผนภาพลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) โดยในแผนภาพดังกล่าว Gubman ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องเริ่มจาก การปลูกฝังคุณค่าและความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขามีบทบาทที่มีความหมายและจำเป็นต่อองค์กร ผลการศึกษายังพบว่า ในบรรดาองค์ประกอบทั้งสามประการนี้ ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้าของงาน ความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 140 โรงเรียน จำนวนครู 1,744 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิด และหลักการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบให้ไว้ (Check List) ได้แก่ วุฒិการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหา มีจำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา รวมทั้งเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่จะศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการการสร้างเครื่องมือ โดยจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข

3. สร้างเครื่องมือที่กำหนดตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในการแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน โดยมีรายชื่อนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคณาภพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและ
นวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.3 นางศิริชนก แพงการिया ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็ญกัศิทธิค็อก)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลมา
วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective
Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือก
ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามและเนื้อหามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรง
เชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

7. แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายใต้การดูแลของ
อาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้ง

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 จำนวน 6 สถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.89

9. ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ
รวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

10. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบขออนุญาต ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแบบสอบถามงานวิจัยเป็น แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และผู้วิจัยรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 315 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 315 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบ ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิธีวิเคราะห์ ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ สถิติ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดการแปลผล ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.50 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.50 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.50 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติ ทาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for Independent Samples)

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง(Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	180	57.14
2. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	135	42.86
รวม	315	100
2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
1. 0-5 ปี	158	50.20
2. 6-10 ปี	116	36.80
3. 11 ปี ขึ้นไป	41	13.00
รวม	315	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คนเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า 0-5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.26	0.39	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.58	0.30	มากที่สุด	1
3. ด้านลักษณะของงาน	3.87	0.48	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.45	0.17	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.41	0.19	มาก	3
รวม	4.31	0.18	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.17) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.48)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามเวลาที่กำหนด	4.57	0.62	มากที่สุด	3
2. ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3.93	0.73	มาก	8
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	3.63	1.27	มาก	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จของงาน	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.73	0.52	มากที่สุด	2
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	4.30	0.78	มาก	4
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้	4.83	0.38	มากที่สุด	1
7. ท่านเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถ และทำให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือกับงานหรือความท้าทายอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	3.84	0.78	มาก	6
8. ท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.69	มาก	4
รวม	4.26	0.39	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.94	0.24	มากที่สุด	4
2. ท่านได้รับการแสดงความยินดีและได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.10	1.04	มาก	7
3. ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	3.97	0.87	มาก	8
4. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.98	0.15	มากที่สุด	1
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในด้านการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.39	0.85	มาก	5
6. ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของท่าน เป็นส่วนสำคัญในการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	0.59	มาก	6
7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.97	0.24	มากที่สุด	2
8. ท่านเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว	4.95	0.25	มากที่สุด	3
รวม	4.58	0.30	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือโดย ภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.15) รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.87)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายใช้ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในด้าน แต่ละด้าน	3.90	1.00	มาก	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีความท้าทาย	4.32	0.74	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้ อิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.70	0.78	มาก	7
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับท่านเป็นอย่างมาก	4.29	0.69	มาก	3
5. งานที่ท่านปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ จะช่วย เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและ เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้	4.16	0.86	มาก	4
6. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จของงาน	4.59	0.56	มากที่สุด	1

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงาน	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
7. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี	2.26	0.82	น้อย	8
8. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.77	0.71	มาก	6
รวม	3.87	0.48	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 0.82)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	4.74	0.44	มากที่สุด	2
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่งานเป็นอย่างดี	4.43	0.80	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และทำงานด้วยความตั้งใจ	4.10	0.98	มาก	8
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.23	0.77	มาก	7
5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ ไม่ได้ทำงานเพราะเป็นหน้าที่	4.33	0.83	มาก	5
6. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใดๆแล้ว ท่านจะทำงานนั้นด้วยจิตใจมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ	4.61	0.55	มากที่สุด	3
7. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน	4.83	0.37	มากที่สุด	1
8. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงาน	4.30	0.78	มาก	6
รวม	4.45	0.17	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และทำงานด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.98)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.98	0.15	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.33	0.87	น้อย	8
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น	4.70	0.69	มากที่สุด	5
4. งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านได้รับได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	4.93	0.25	มากที่สุด	3
5. ท่านเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.73	0.57	มากที่สุด	4
6. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.96	0.21	มากที่สุด	2
7. ท่านเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และได้รับความก้าวหน้าเมื่อปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ	4.23	0.77	มาก	7
8. ท่านมีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.72	มาก	6
รวม	4.41	0.19	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.15) รองลงมา คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า t-test ดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนใน สถานศึกษา	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	180	4.05	0.37	135	4.55	0.18	-14.12	0.00
2. ด้านการยอมรับนับถือ	180	4.76	0.22	135	4.33	0.19	18.58	0.00
3. ด้านลักษณะของงาน	180	3.60	0.35	135	4.24	0.38	-15.45	0.00
4. ด้านความรับผิดชอบ	180	4.46	0.18	135	4.43	0.17	1.08	0.28
5. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	180	4.51	0.15	135	4.29	0.15	12.70	0.00
รวม	180	4.28	0.21	135	4.37	0.11	-4.48	0.00

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ในหน่วยงานให้บรรลุ เป้าหมายได้ตามเวลาที่ กำหนด	180	4.66	0.48	135	4.47	0.75	2.72	0.01
2. ท่านเกิดความรู้สึกพึง พอใจและปลอบปล้ำ ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ	180	3.64	0.60	135	4.31	0.73	-9.01	0.001
3. ท่านมีความภาคภูมิใจใน ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	180	2.66	0.76	135	4.93	0.26	-33.35	0.001
4. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	180	4.64	0.60	135	4.84	0.36	-3.54	0.001
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการ ทำงานและมีความสามารถ แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจาก การปฏิบัติงานได้	180	4.47	0.70	135	4.07	0.82	4.64	0.001

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จของงาน	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานและป้องกัน ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะ เกิดขึ้นได้	180	4.88	0.32	135	4.77	0.44	2.63	0.009
7. ท่านเกิดความเชื่อมั่นใน ความสามารถ และทำให้เกิด ความพร้อมที่จะรับมือกับ งานหรือความท้าทายอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	180	3.71	0.82	135	4.01	0.69	-3.39	0.001
8. ท่านมีการเตรียมความ พร้อมและมีความ กระตือรือร้นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	180	3.77	0.42	135	4.97	0.21	-30.39	0.001
รวม	180	4.05	0.37	135	4.55	0.18	-14.12	0.001

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชากล่าวยก ย่อง ชมเชย ผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	180	4.99	0.07	135	4.86	0.35	5.05	0.001
2. ท่านได้รับการแสดงความ ยินดีและได้รับกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ	180	4.98	0.13	135	2.93	0.26	91.50	0.001
3. ท่านได้รับการยอมรับ ความรู้ ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน เมื่อท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จ	180	4.17	0.98	135	3.70	0.60	4.89	0.001
4. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน	180	4.98	0.17	135	4.99	0.12	-0.11	0.91
5. ท่านได้รับการยอมรับนับ ถือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ในด้านการ ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	180	4.64	0.61	135	4.07	0.99	6.29	0.001

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการยอมรับนับถือ	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
6. ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของท่าน เป็นส่วนสำคัญในการทำให้หน่วยงานหรือองค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	180	4.41	0.60	135	4.16	0.54	3.79	0.001
7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	180	4.96	0.27	135	4.99	0.12	-0.62	0.54
8. ท่านเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว	180	4.97	0.23	135	4.93	0.26	1.45	0.15
รวม	180	4.78	0.22	135	4.33	0.19	18.90	0.001

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1, 2, 3, 5, 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 4,7,8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายใช้ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในด้านแต่ละ ด้าน	180	3.21	0.71	135	4.84	0.39	-24.19	0.001
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกา สได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีความทำ ทนาย	180	4.45	0.70	135	4.16	0.76	3.55	0.001
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสและให้อิสระใน การทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	180	3.59	0.77	135	3.84	0.76	-2.77	0.01
4. งานที่ท่านปฏิบัติมี บทบาทสำคัญในการสร้าง ความพึงพอใจและ ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับท่านเป็นอย่างมาก	180	4.06	0.54	135	4.60	0.75	-7.44	0.001
5. งานที่ท่านปฏิบัติเกิด ประสิทธิภาพ จะช่วย เสริมสร้างสภาพแวดล้อมใน การทำงานและเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานได้	180	3.53	0.61	135	4.98	0.19	-27.98	0.001

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงาน	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
6. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเอง มีส่วนสำคัญและเป็นส่วน หนึ่งในความสำเร็จของงาน	180	4.53	0.61	135	4.68	0.47	-2.44	0.015
7. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถ นำไปสู่การพัฒนาทักษะและ การเติบโตในหน้าที่การงาน ได้เป็นอย่างดี	180	1.81	0.53	135	2.85	0.76	-14.37	0.001
8. ท่านสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	180	3.66	0.69	135	3.92	0.72	-3.29	0.001
รวม	180	3.60	0.35	135	4.24	0.38	-15.45	0.001

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับมอบหมาย อำนาจในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่จาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงาน	180	4.83	0.38	135	4.62	0.49	4.22	0.001
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความเอา ใจใส่งานเป็นอย่างดี	180	4.66	0.67	135	4.14	0.87	5.95	0.001
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีใน หน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และ ทำงานด้วยความตั้งใจ	180	3.77	0.95	135	4.54	0.84	-7.52	0.001
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายด้วยความ รับผิดชอบ มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน	180	3.98	0.77	135	4.55	0.64	-6.89	0.001
5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายโดยคำนึงถึง คุณภาพ ไม่ได้ทำงานเพราะ เป็นหน้าที่	180	4.64	0.69	135	3.91	0.82	8.59	0.001

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
6. เมื่อท่านได้รับมอบหมาย งานใด ๆ แล้ว ท่านจะ ทำงานนั้นด้วยจิตใจมุ่งมั่น จนประสบความสำเร็จ	180	4.82	0.39	135	4.33	0.61	8.56	0.001
7. ท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจที่จะเลือกแนว ทางการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผล ตามเป้าหมายของงาน	180	4.88	0.32	135	4.76	0.43	2.85	0.005
8. ท่านปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจเพื่อความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของงาน	180	4.07	0.72	135	4.61	0.74	-6.59	0.001
รวม	180	4.46	0.18	135	4.43	0.17	1.08	0.283

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	180	4.99	0.11	135	4.98	0.19	0.66	0.001
2. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรม และสัมมนา ดู งาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	180	2.81	0.53	135	1.69	0.81	14.71	0.001
3. ท่านได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาให้มี โอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น	180	4.82	0.52	135	4.56	0.83	3.40	0.001
4. งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ ท่านได้รับได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่าง เป็นธรรม และเหมาะสม	180	4.88	0.32	135	4.99	0.11	-4.21	0.001
5. ท่านเกิดความรู้สึกมี คุณค่าในองค์กร และรับรู้ว่ องค์กรให้ความสำคัญกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	180	4.87	0.35	135	4.55	0.74	5.15	0.001
6. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	180	4.98	0.13	135	4.92	0.27	2.79	0.001

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป			t	Sig.
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
7. ท่านเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และได้รับความก้าวหน้าเมื่อปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ	180	4.11	0.68	135	4.40	0.84	-3.44	0.001
8. ท่านมีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	180	4.60	0.68	135	4.21	0.70	4.99	0.001
รวม	180	4.51	0.15	135	4.29	0.15	12.70	0.001

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านความสำเร็จของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	6.63	2	3.31	24.93	0.01
	ภายในกลุ่ม	41.48	312	0.13		
	รวม	48.11	314			
2. ด้านการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	13.70	2	6.85	146.92	0.01
	ภายในกลุ่ม	14.54	312	0.05		
	รวม	28.24	314			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	38.66	2	19.33	186.57	0.01
	ภายในกลุ่ม	32.33	312	0.10		
	รวม	70.98	314			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.55	2	1.78	93.32	0.01
	ภายในกลุ่ม	5.94	312	0.02		
	รวม	9.49	314			
5. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.70	2	0.85	28.68	0.01
	ภายในกลุ่ม	9.27	312	0.03		
	รวม	10.97	314			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.79	29.09	0.01
	ภายในกลุ่ม	8.50	312	0.03		
	รวม	10.09	314			

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.28	4.29	4.50
1 - 5 ปี	4.28	-	-	-
6 - 10 ปี	4.29	0.01	-	-
11 ปี ขึ้นไป	4.50	0.21*	0.20*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่
ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน
ในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี แตกต่างกับ ผู้มี
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี
ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.12	4.40	4.43
1 - 5 ปี	4.12	-	-	-
6 - 10 ปี	4.40	0.28*	-	-
11 ปี ขึ้นไป	4.43	0.31*	0.02	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05
จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์
การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ
ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.78	4.36	4.38
1 - 5 ปี	4.80	-	-	-
6 - 10 ปี	4.37	0.42*	-	-
11 ปี ขึ้นไป	4.38	0.41*	0.02	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05
จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์
การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ
ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงาน

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.65	3.87	4.74
1 - 5 ปี	3.65	-	-	-
6 - 10 ปี	3.87	0.21*	-	-
11 ปี ขึ้นไป	4.74	1.08*	0.87*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทุกคู่

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.42	4.39	4.72
1 - 5 ปี	4.42	-	-	-
6 - 10 ปี	4.39	0.02	-	-
11 ปี ขึ้นไป	4.72	0.30*	0.33*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		
		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.45	4.44	4.22
1 - 5 ปี	4.43	-	-	-
6 - 10 ปี	4.51	0.001	-	-
11 ปี ขึ้นไป	4.14	0.22*	0.22*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. แนวทางการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน เมื่อจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า 0 - 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือโดย ภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน รองลงมาคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ

1.3 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

และมีความท้าทาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะ และการเติบโตในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และทำงานด้วยความตั้งใจ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนา ด้งาน เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ ค่า t-test ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1,2,3,5,6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 4, 7, 8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's) ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทุกคู่

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะได้สะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงผลักดันภายในที่ส่งผลต่อความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทั้งนี้เพราะว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ แพรวนภา เบี้ยแก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1” ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นภดล กล้าหาญ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบและกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาว และเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความสำเร็จในงานนั้นมักเกิดจากความพยายาม ความมุ่งมั่น และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ยัง (Yang, 2011) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคลกรณีศึกษาเชิงลึกภายในหอการค้าในเมืองหนิงโบ พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ด้านความสำเร็จของงาน เพราะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และยังสามารถคล้องกับ พิมพ์ประภา หลงสมบุรณ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นภดล กล้าหาญ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สมชาย เจริญพงศ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งการยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน การยอมรับนับถือไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่บุคลากรแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนวรรณ แสงสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด และยังสามารถคล้องกับ พรรณี สุวตถิ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุรีย์พร เทียนขำ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการทำงานที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในด้านแต่ละด้าน แตกต่างกันไป โดยผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย รวมถึงมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความหลากหลายจากงานที่ได้ปฏิบัติ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานและสามารถทำงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุภาพร มากแจ้ง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นภดล กล้าหาญ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมใจ ทองเล็ก (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่และมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งงาน การทำงานด้วยความตั้งใจ การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบยังสะท้อนถึงความเต็มใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ได้ทำงานเพราะเป็นหน้าที่ แต่เป็นการทำงานด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สายไหม เอื้อเพื่อ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สมชาย เจริญพงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กุสุมา รักษ์มณี (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดรัฐบาล” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามคุณวุฒิ หรือการได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ อีกทั้ง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาทักษะ หรือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุนทรี วรรณไพเราะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรณีศึกษาด้านความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ พรทิพย์ แข็งขัน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิชาญ เกตุแก้ว (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากวุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษาเกิดจากความหลากหลายทางสติปัญญา ประสบการณ์เชิงวิชาการ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง ทักษะการคิดวิเคราะห์ และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานที่เปิดกว้างและลึกซึ้งมากกว่า อันเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้และการฝึกฝนที่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐพล ธงชัย (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักคาดหวังต่อความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในงานที่ชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากมีพื้นฐานทางวิชาการและประสบการณ์ที่ทำให้ต้องการความท้าทายและการเติบโตในสายอาชีพมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่า และยังคงสอดคล้องกับ สุภาพร รักษาดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามระดับวุฒิการศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มของแรงจูงใจที่สูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นริศรา พิมพ์จันทร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับวุฒิการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ กมลรัตน์ เทอดนที (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับวุฒิการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่าง ๆ เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความแตกต่างของแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานเกิดจากระดับวุฒิการศึกษาที่ส่งผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีทักษะการทำงานที่ซับซ้อน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถพัฒนากลยุทธ์การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อดิษฐ์ลักษณ์ แจ่มวัง (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี ทั้งนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1, 2, 3, 5, 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 4, 7, 8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความแตกต่างของแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือเกิดจากความหลากหลายของประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพที่สัมพันธ์กับระดับวุฒิการศึกษา โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับในความเชี่ยวชาญและศักยภาพทางวิชาการมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการได้รับเกียรติยศ คำชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และชุมชนวงกว้าง อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย วันเพ็ญ ชมพูโครต (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 ด้านลักษณะของงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความแตกต่างของแรงจูงใจด้านลักษณะงานเกิดจากระดับวุฒิการศึกษา

ที่ส่งผลต่อความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความซับซ้อนของงาน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะมีความสามารถในการวิเคราะห์งาน วางแผนการสอน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากกว่า อันเป็นผลมาจากการได้รับการพัฒนาทางวิชาการและ ทักษะวิชาชีพที่ต่อเนื่องตามระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นิตยา แสนอุบล (2560) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะงานมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Fleiseman & Barlett (1969) ได้ทำการ ศึกษาและสำรวจการวิจัยทาง จิตวิทยา เกี่ยวกับความสามารถของมนุษย์ โดยลักษณะของงานที่ทำ จะมีความสอดคล้องมาจากวุฒิ ภาวะและการเรียนรู้ และประสบการณ์ และเมื่อความสามารถนั้น เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็ทำให้งานนั้น บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เนื่องจากความซับซ้อนทางด้านแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ระดับวุฒิการศึกษาและคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มในการรับรู้ และตีความหมายของความรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนผ่านระดับวุฒิภาวะ ทักษะการคิด วิเคราะห์ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นตามระดับ การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จินตนา อุทยานิก (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Jackson (1975, p. 7560 อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, 2541, หน้า 59) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานเกิดจากระดับวุฒิการศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสและช่องทางความเจริญก้าวหน้า ทางวิชาชีพ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา ศักยภาพ และการต่อยอดทางวิชาการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากกว่า อันเป็นผลมาจาก ความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปันตดา รัตตวงศ์ (2560) ศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากการศึกษา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับเมื่อเทียบกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ

2.2 จากการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเกิดจากการสั่งสมองค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) จึงพบว่าครูที่มีประสบการณ์มากขึ้นจะมีความเข้าใจในบริบทการทำงาน มีความคล่องตัวในการแก้ปัญหา มีเครือข่ายวิชาชีพที่กว้างขึ้น และมีความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ อรณิชา เดชาชัย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามประสบการณ์การทำงาน และยังสอดคล้องกับ นริศรา พิมพ์จันทร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามประสบการณ์การทำงาน” ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วิรัตน์ เลิศวิริยะประพันธ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของประสบการณ์การทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กมลรัตน์ เทอดนที (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามประสบการณ์การทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานระดับต่างๆ เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ซึ่งอาจเนื่องมาจากการแตกต่างของระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานระหว่างครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันน่าจะ

เป็นผลมาจากพัฒนาการทางวิชาชีพและการปรับตัวในระยะต่าง ๆ ของการทำงาน กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี อาจมีความกระตือรือร้นและความหวังในความสำเร็จสูง แต่ยังคงขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและจัดการเรียนการสอน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป จะมีความมั่นคงทางอาชีพ มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น สามารถพัฒนากลยุทธ์การสอนและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้มีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปี จะมีความมั่นใจและเข้าใจบริบทการทำงานมากขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Gattiker & Lanwood (1986) ที่ศึกษาแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสำเร็จของบุคคลและความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในอาชีพที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมีผลต่อการทำงานในองค์กรให้สุดความสามารถเพื่อความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับ สุณีกร เปรมศรี (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานและเกิดการรับรู้ หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกให้ทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีประสิทธิผลที่เป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดไว้ จนองค์กรพิจารณาให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในความสำเร็จ และการขึ้นเงินเดือนตอบแทนที่พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผูกพันในหน้าที่การในตัวพนักงาน เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์ต่างก็สามารถสำเร็จได้เช่นกัน

2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ซึ่งอาจเนื่องมาจากการแตกต่างของระดับแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือระหว่างครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันน่าจะเป็นผลจากพัฒนาการทางวิชาชีพและการสั่งสมประสบการณ์ในวงการศึกษา โดยครูที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มักจะอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาตนเอง ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป จะมีความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปี จะมีโอกาสได้รับรางวัล เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายงานสำคัญ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณิ ทับทิมอ่อน (2548, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การได้รับ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากบังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับ นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน โดยการได้รับการยอมรับนับถือถือว่าแตกต่างกันจกปัจจัย อาทิ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ จึงส่งผลให้दानการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และความรู้สึกต่อ "ลักษณะของงาน" ที่ปฏิบัติไม่เหมือนกัน โดยลักษณะของงานในที่นี้ อาจหมายถึง ความหลากหลายของภาระงาน ความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความท้าทาย หรือความรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งอาจตอบสนองความคาดหวังของครูแต่ละระดับวุฒิได้ไม่เท่ากันครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อเนื้องานที่ต้องการใช้ศักยภาพทางวิชาการอย่างเต็มที่ มีความต้องการในงานที่มีความท้าทาย และส่งเสริมความก้าวหน้า หากงานที่ได้รับไม่สอดคล้องกับระดับวุฒิ อาจรู้สึกว่างงานไม่เหมาะสมหรือขาดแรงจูงใจ ขณะที่ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าอาจรู้สึกพึงพอใจกับงานที่มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน หรือไม่เกินขอบเขตความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ ประดับสุข (2562) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามระดับวุฒิ โดยครูที่มีวุฒิสูงจะให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความท้าทายในงานมากกว่า ในขณะที่ครูวุฒิต่ำจะพึงพอใจกับงานที่มีลักษณะมั่นคง ชัดเจน และไม่ซับซ้อนมากนัก

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี ซึ่งอาจเนื่องมาจากการแตกต่างของระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระหว่างครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันน่าจะเป็นผลมาจากพัฒนาการทางวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการทำงาน กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี อยู่ในช่วงวางรากฐานทางวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในระดับใกล้เคียงกัน ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป จะมีความรับผิดชอบที่สูงกว่า อันเป็นผลจากการสั่งสมประสบการณ์ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างลึกซึ้ง ครูกลุ่มนี้มักมีความตระหนักถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อนักเรียนและสถาบันการศึกษา จึงให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ed Gubman (2003) ได้มีมุมมองว่าความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ประการ ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งแสดง

เป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ซึ่งพบว่าด้านความรับผิดชอบถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป และผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11 ปี ขึ้นไป ส่วนผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี ซึ่งอาจเนื่องมาจากผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน น่าจะเป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญหลายประการ กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะมีความคาดหวังและมุมมองต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพที่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยครูที่มีประสบการณ์มากขึ้นมักต้องเผชิญกับความท้าทายในการเลื่อนตำแหน่ง ข้อจำกัดของโครงสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อบทบาทและหน้าที่การงาน ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจยังคงมีความหวังและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมด้านความก้าวหน้าในระดับมาก งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่าการงานจะดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพมี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาที่ พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ควรพิจารณา ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ
3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงาน ที่ปฏิบัติว่าสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้กับครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และทำงานด้วยความตั้งใจ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรม และสัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครู นำมาใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีมากน้อยเพียงใด
3. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ เทอดคนที. (2567). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับวุฒิการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา*, 21(40), 193-204.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ>
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2541). *การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กัญญา อีณะคุปต์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Ailine. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. เซซฐสตูโอ.
- กฤษมา รักษมณี. (2567). *กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดรัฐบาล*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- เกียรติคุณ อันสุวรรณ. (2552). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- จินตนา อุทยานิก. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จิราภรณ์ ศิริจันทร์. (2565). *การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การสร้าง Infographic ด้วยโปรแกรม Canva สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- ชลธิชา ภูษาดา. (2563). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การสร้างเว็บไซต์ด้วยโปรแกรม Adobe Dreamweaver CC สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ญาดา บ้านเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเกมมิฟิเคชัน (Gamification) เรื่อง การสร้างสรรค์งานประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEM Education เรื่อง โครงการวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารวิชาการครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 12(6), 1192-1213. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/194965>
- ทัศนีย์ พรหมอาร์ักษ์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ธนพล แก้วสว่าง. (2563). การพัฒนาแอปพลิเคชันบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์เพื่อการเรียนรู้ คำศัพท์ภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. เนติพงษ์.
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- นิตยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นัฐพล ธงชัย. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEM Education เรื่อง พลังงานทดแทน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นภดล กล้าหาญ. (2566). การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). การจัดการสมัยใหม่: Modern Management (พิมพ์ครั้งที่ 7). ทริปเพิ้ล.

- บงกชธร เพิกบิล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนลัดทิบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีเขต 3. [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การเขียนโปรแกรม Scratch เบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา. [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก(เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ผาสุข จิตนาวสาร. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลาลัยานุกุล. [ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. พัฒนาศึกษา.
- พรรณี สวนเพลง. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น (7E) เรื่อง ระบบสุริยะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พัชรี เหลืออุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์ประภา หลงสมบุรณ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แพรวนภา เบี้ยแก้ว. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี ไชยวังเย็น. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- ภิญญาดา ทิมหาญ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา คลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].
- วรรณิศา ลิ้มสวัสดิ์. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคกลาง*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ ชมพูโครต. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *การศึกษาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัตน์ เลิศวิริยะประพันธ์. (2566). *การพัฒนาแอปพลิเคชันบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยเทคนิคการจำแบบเชื่อมโยง สำหรับนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 7 (ฝั่งหมิ่น)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริพันธ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และ ความพึงพอใจในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริวรรณ อินทโสโร. (2550). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ศิริลักษณ์ ประดับสุข. (2562). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามแนวคิด Backward Design เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมชาย เจริญพงศ์. (2563). *รูปแบบแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2527). *การติดต่อสื่อสารขององค์การ*. บรรณกิจ.
- สมัย พันธุ์สะอาด. (2553). *แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัย รัตนบัณฑิต*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อบ้านจัดสรรในเขต กรุงเทพมหานคร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สายไหม เอื้อเฟื้อ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- สุธาสิณี บุญญาพิทักษ์. (2560). การพัฒนาแอปพลิเคชันบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์เพื่อการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดศรีเกิด). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุนิกร เปรมศรี. (2557). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง หลักการทำงานของเครื่องยนต์ดีเซล สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาช่างยนต์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การใช้โปรแกรม Adobe Photoshop CS5 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุวรรณี ทับทิมอ่อน. (2548). การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2566). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567. กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- อณัญลักษณ์ แจ่มวัง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตอำเภอคลองท่อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรณิชา เดชชัช. (2563). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่อง หลักการเขียนโปรแกรมภาษาไพทอนเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อรวรรณ ศรีใจ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรอินทรีย์ของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงราย. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การสร้างภาพเคลื่อนไหวด้วยโปรแกรม Adobe Flash CS6 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ จินตนาการสำคัญกว่าความรู้*. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551). *สร้างพลังทีมงานตามหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยี การพิมพ์แห่งชาติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. Free.
- Ed Gubman, L. (2003). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. Keplan.
- Fleishman, E. A., & Bartlett, C. J. (1969). Factorial structure for evaluation of abilities at different stages of practice. *Journal of Applied Psychology*, 53(5), 349–357. <https://www.apa.org/pubs/journals/apl>
- Greenberg, R. & Baron, G. (1997). *Behor in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5"ed.). Allyn and Bacon.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Vocational Behavior*, 28(1), 23-40. <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-vocational-behavior>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper and Row.
- McGreger, D. L. (1960). *The college environment*. American Council on Education.
- Morgan, C. T., & King, R. A. (1966). *Introduction to psychology* (3" ed.). McGraw-Hill.
- Murray, K. H. (1988). Intrinsic, Extrinsic, and Contextual Work Variables Influencing Job Satisfaction Turnover among Registered Nurses in Selcted New Jersey Hospitals. *Dissertation Abstracts International*. 49(11): 3225-A. <https://search.worldcat.org/title/Dissertation-abstracts-international/oclc/977393612>

Stringer, C. (2011). *Motivation, Pay Satisfaction, and Job Satisfaction of Front-line Employers*. <http://tdc.thailis.or.th>.

Luthans, F. (1985). *Organization behavior* (3' ed.). McGraw-Hill.

Vaiman, V. (2010). *Contingent Workers: Needs, Personality Characteristics, and Work Motivation*. <http://tdc.thailis.or.th>.

Yang, F. (2011). *Work, Motivation and Personal Characteristics: an In-depth Study of Six Organizations in Ningbo*. <http://tdc.thailis.or.th>.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ชื่อ นางศิริชนก แปงการिया
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็คคี้อีทค็อก) ตำบลลาวาวิ
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index : IOC)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)
เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ท่านเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถ และทำให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือกับงานหรือความท้าทายอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านการยอมรับนับถือ						
9. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านได้รับการแสดงความยินดีและได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ท่านได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในด้านการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของท่าน เป็นส่วนสำคัญในการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16. ท่านเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงาน						
17. งานที่ท่านได้รับมอบหมายใช้ความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในด้านแต่ละด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
18. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความท้าทาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20. งานที่ท่านปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. งานที่ท่านปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
25. การได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่งานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
27. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และทำงานด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ ไม่ได้ทำงานเพราะเป็นหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วท่านจะทำงานนั้นด้วยจิตใจมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
33. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
36. งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านได้รับได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37. ท่านเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39. ท่านเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และได้รับความก้าวหน้าเมื่อปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40. ท่านมีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาในภาพรวม โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ดังนั้นในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ และให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกัญญ์สิริ กันทา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ทำงานในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน

- () 0 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

คำอธิบาย ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการปฏิบัติ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีการปฏิบัติในส่วนองแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามเวลาที่กำหนด					
2	ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้ม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
3	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
5	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้					
6	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและป้องกัน ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้					
7	ท่านเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถ และทำให้เกิด ความพร้อมที่จะรับมือกับงานหรือความท้าทายอื่น ๆ ได้ เป็นอย่างดี					
8	ท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการยอมรับนับถือ						
9	ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานของท่าน					
10	ท่านได้รับการแสดงความยินดีและได้รับกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					

ข้อ	แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
12	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
13	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในด้านการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
14	ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของท่าน เป็นส่วนสำคัญในการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
15	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิด ความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ท่านเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว					
ด้านลักษณะของงาน						
17	งานที่ท่านได้รับมอบหมายใช้ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดในด้านแต่ละด้าน					
18	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความท้าทาย					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้อิสระในการ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
20	งานที่ท่านปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึง พอใจและประสิทธิภาพในการทำงานให้กับท่านเป็น อย่างมาก					
21	งานที่ท่านปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานและเสริมสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้					
22	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วน สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน					

ข้อ	แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเติบโตในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี					
24	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
ด้านความรับผิดชอบ						
25	การได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
26	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถด้วยความเอาใจใส่งานเป็นอย่างดี					
27	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีสำนึกที่ดีในหน้าที่ไม่ทอดทิ้งงาน และทำงานด้วยความตั้งใจ					
28	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
29	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ ไม่ได้ทำงานเพราะเป็นหน้าที่					
30	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานใดๆแล้ว ท่านจะทำงานนั้นด้วยจิตใจมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ					
31	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของงาน					
32	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงาน					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
33	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
34	ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ข้อ	แรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น					
36	งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านได้รับได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม					
37	ท่านเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
38	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
39	ท่านเกิดความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และได้รับความก้าวหน้าเมื่อปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ					
40	ท่านมีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	บ้านห้วยหินลาดใน	4	1
	บ้านดงป่าसानใหม่เจริญ	7	1
	บ้านสัน	7	1
	บ้านป่าสัก	7	1
	บ้านป่าจั่น	8	1
	บ้านสันมะเค็ดสันซี้เหล็กหัวฝาย พัฒนา	6	1
	เวียงกาหลงวิทยา	11	2
	บ้านป่าตึง (วปป.)	7	1
	บ้านลังกา	8	1
	บ้านห้วยม่วง	11	2
	บ้านเมืองน้อย (นิมมานเหมินทา นุสรณ์)	8	1
	บ้านห้วยโป่ง	7	1
	ปางมะกาดวิทยา	13	2
	บ้านทุ่งยาว	6	1
	บ้านขุนลาว	3	1
	บ้านป่าแจะ อำเภอเวียงป่าเป้า	7	1
	บ้านห้วยหมอเต่า	12	2
	ชุมชนบ้านป่าตึงงาม (ครูบาริยชาติ อริยจิตโต อุปถัมภ์)	8	1
	บ้านปางหก	3	1
	บ้านปางหลวง	5	1
	บ้านแม่ตาแมว	4	1
	บ้านป่าถ่อน (วิทยาสmith)	9	2

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านป่าเมี่ยงแม่พริก	3	1
	บ้านปางอ้อย	3	1
	บ้านแม่ตาช้าง	10	2
	บ้านป่าบงท้าวแก่นจันทร์	9	2
	บ้านหัวฝาย	10	2
	บ้านโป่งปูเฟื่อง	5	1
	บ้านหนองผำ	9	2
	บ้านสันติวัน	6	1
	บ้านหนองบัว	6	1
	ริมวัง ๒	3	1
	บ้านป่าसान	3	1
	ริมวัง ๑	4	1
	บ้านปางเกาะทราย	1	0
	บ้านเหมืองง่า	7	1
	บ้านม่วงคำ	10	2
	ทานตะวันวิทยา (ห้วยบง-ดงเจริญ)	14	3
	อนุบาลพาน (ปากว้าวมิตรภาพที่ ๖๘)	8	1
	บ้านป่าแดงงาม	11	2
	บ้านแม่ฮ่อนอก	10	2
	บ้านสันตันตุ้	9	2
	บ้านลิบสอง	8	1
	โป่งทะเลายใหม่เจริญ	2	1
	เวียงหัววิทยา	17	3
	บ้านเจริญเมือง	4	1
	บ้านถ้ำ	9	2
	เจริญเมืองวิทยา	6	1
	บ้านป่าตึง (พาน)	2	0
	บ้านมังกาล่า	11	2

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านแม่โงมเข้	6	1
	บ้านปางกิว (ศุภสิทธิ์มหาคุณ)	8	1
	บ้านขุนสรวย	7	1
	บ้านปางมะขามป้อม	4	1
	บ้านสันสลิ	7	1
	บ้านหนองยาว	11	2
	บ้านผาแดงหลวง	5	1
	บ้านห้วยกล้า	6	1
	อนุบาลจอมหมอกแก้ว	12	2
	ชุมชนบ้านปากอ่ดำ	13	2
	บ้านผาบ่อง (ครูราษฎร์สามัคคี)	8	1
	บัวสลีวิทยา	11	2
	บ้านต้นยาง	5	1
	บ้านห้วยसानพลับปลา	9	2
	บ้านหนองเก้าห้อง	6	1
	บ้านท่ามะโอ	7	1
	บ้านดงมะตะ	7	1
	บ้านสักพัฒนา	13	2
	บ้านแม่พุง	8	1
ขนาดกลาง	บ้านทุ่งมาน	15	3
	บ้านโป่งเทวี	19	3
	บ้านฮ่างต่ำ	12	2
	ป่าจิววิทยา	15	3
	ไทยรัฐวิทยา 32 (บ้านสาชั้นหอม)	15	3
	บ้านโฮ่ง	15	3
	อนุบาลแม่ชะจาน	17	3
	โป่งน้ำร้อนวิทยา	14	3
	บ้านปางอ้ายห้วยขมภู	15	3
	เจดีย์หลวงพิทยา	19	3

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านร้องบง	11	2
	ท่าก้อพลับพลาพิทยา	19	3
	บ้านแม่ฝักทะเล	17	3
	บ้านแม่ตำ	19	3
	บ้านดินดำ	9	2
	ชุมชนบ้านสันจำปา	28	5
	ศรีถ้อยสุนทรราชภัฏวิทยา	13	2
	บ้านแม่พริก (เมืองยศพิทยานุกูล)	9	2
	บ้านใหม่แม่ยางมีน	11	2
	เวียงผาวิทยา	28	5
	บ้านห้วยเฮี้ย	11	2
	บ้านห้วยสะลักวิทยา	13	2
	บ้านดอนสลิ	12	2
	ชุมชนบ้านโป่ง	15	3
	บ้านป่าแดด (เวทยาสมิทธิ)	24	4
	บ้านสันกลาง (ราษฎร์พัฒนา)	12	2
	บ้านห้วยมะแกง	9	2
	บ้านห้วยหญ้าไซ	25	5
	บ้านฝั่งต้น	16	3
	ป่าแกง (อินทรรราชภัฏอุปถัมภ์)	17	3
	บ้านกล้วย	11	2
	แม่อ้อประชารัฐ	13	2
	ป่าแดงวิทยา	18	3
	บ้านใหม่ท่าตันเกียง	18	3
	บ้านโป่งแดง	14	3
	บ้านป่าตึก	12	2
	บ้านป่าบง	17	3
	ธารทองวิทยา (ป่ารวก)	16	3
	ร่องธารวิทยา	17	3

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	สันกลางวิทยา	16	3
	โป่งกลางน้ำประชาสรรค์	24	4
	ดอยเวียงวิทยา	8	1
	บ้านเลาลี	11	2
	ชุมชนบ้านกู่ (ป่าเป้าประชานุเคราะห์)	13	2
	บ้านเด่นศาลา	16	3
	แม่ตะละวิทยา	15	3
	บ้านโป่งเหนือ	15	3
	บ้านแม่ปูนหลวง	18	3
	ดอยเวียงผาพิทยา	18	3
	บ้านโป่งนก	18	3
	ทุ่งห้าราษฎร์สามัคคีวิทยา	14	3
	บ้านทุ่งพร้าว (เพ็ชร์กษัตริย์)	17	3
	บ้านห้วยน้ำเย็น	17	3
	บ้านห้วยไคร้	21	4
	บ้านห้วยมะฆาง	17	3
	บ้านแสนเจริญ	10	2
	ห้วยसानยาววิทยา	17	3
	โป่งแพรววิทยา	16	3
	อนุบาลแม่ลาว	12	2
	บ้านโป่งมอญ	15	3
	บ้านวังวิทยา	21	4
	บ้านโป่ง	10	2
	ศรีโพธิ์เงินวิทยา	15	3
	ป่าแฉะวิทยา	16	3
	โรงช้างวิทยา	15	3
ขนาดใหญ่	ห้วยน้ำขุ่นวิทยา	39	7
	อนุบาลแม่สรวย	33	6

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	พานพสกสวัสดี	39	7
	บ้านวารี	30	5
	อนุบาลเวียงป่าเป้า	37	7
	ชุมชนดอยช้าง	37	7
รวม	140 โรงเรียน	1744	315



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กัญญ์สิริ กันทา
วัน เดือน ปี เกิด	18 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	185 หมู่ 7 ตำบลท่าก้อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180
ผลงานตีพิมพ์	กัญญ์สิริ กันทา และณัฐวุฒิ สัพโส. (2568). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัฒนธรรมศึกษาศาสตร์, 3(4), อยู่ระหว่างการเผยแพร่. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/jswn

