

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

นางนุช ตริ้ววัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**MOTIVATION FOR WORKING OF SECONDARY SCHOOL  
TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 12**

**NONGNUCH TREEWAI**

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the master  
of Education Degree in Educational Administration  
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University  
Academic Year 2014**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

ผู้วิจัย

นางสาวนงนุช ตรีวิชัย

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

..... กรรมการ

(ดร.นุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ดร.อรุณ จุติผล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

..... กรรมการ

(ดร.นุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ)

..... กรรมการ

(ดร.สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
ผู้วิจัย	นางสาวนงนุช ตรีวิทย์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ปурินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านความคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะ ได้รับรางวัล ด้านคุณค่าของรางวัลจำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่าง แบบ Independent โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านคุณค่าของรางวัล ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านความคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะ ได้รับรางวัล
2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีวิทยฐานะชำนาญการชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 12 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านสวัสดิการที่จะได้รับและความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ABSTRACT

The Title	Motivation for Working of Secondary School Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 12
The Author	Miss Nongnuch Treewai
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Associate Professor Dr. Maitree Jantra
Thesis Advisor	Dr.Boorinpat Prommas

---

The purpose of this research was to investigate and compare motivation for working of secondary school teachers under the Educational Service Area Office 12, which three aspects have been focused: value of awards, expectation of task accomplishment, and expectation of reward for task accomplishment. The research samples were 357 teachers who had been classified according to their levels of education, academic standing, and working experience. Data have been collected with questionnaires. SPSS, Independent t-test and One-way ANOVA were employed for data analysis in search of percentage, means, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. Motivation for working of secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 12 was discovered at a high level. Ranked in descending order were value of awards, expectation of task accomplishment, and expectation of reward for task accomplishment.
2. Results of comparing motivations for working showed that there was no significance in working motivation of teachers with bachelor degrees and those with educated background.
3. Teachers with professional level, senior professional level, expert level, or without academic standing did not show significantly different motivation in general. However, motivation resulting from current positions and salary was statically significant different at .05 level.
4. In general, there was no significance in motivation among teachers with years of working experience of 1 – 5, 6 – 10, 11 – 15, 16 – 20 or over 20. However, awareness for provision of welfare and fairness for annual promotion was statically significant different at .05 level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บูรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.อรุณ จุติผล อาจารย์ประจำหลักสูตร ที่คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.อินทัช ประสาน นายจรรุญ หนูสังข์ และนายศุภชัย สกุกแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณพระคุณข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามแสดงความ คิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำไปใช้ในการวิจัยได้ อย่างถูกต้อง ขอขอบคุณฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ที่กรุณาอำนวยความสะดวก ขอขอบคุณเพื่อนๆ ในสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 14/2556 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตลอดความร่วมมือทั้งขอขอบคุณ คุณครูสมศรี สามัญ คุณพ่อ คุณแม่ และ สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่คอยส่งเสริม สนับสนุน และให้ กำลังใจจนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และอบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยดีอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเลขอขอบคุณผู้ช่วยตรวจสอบรูปแบบของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณความดีและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็น ผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

นงนุช ตริวิชัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง.....	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.....	8
การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.....	9
ความหมายของแรงจูงใจ.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของวรูม (Vroom).....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
งานวิจัยภายในประเทศ.....	29
งานวิจัยต่างประเทศ.....	32



บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย ..... 34
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 34
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 35
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 38
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย ..... 38
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 40
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 40
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 40
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 41
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 52
	สรุป ..... 52
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 54
	ข้อเสนอแนะ ..... 61
<b>บรรณานุกรม ..... 63</b>	
<b>ภาคผนวก ..... 67</b>	
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ..... 68
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ..... 70
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ..... 74
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลวิจัย ..... 76
	ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 82
<b>ประวัติผู้วิจัย ..... 91</b>	

## สารบัญตาราง

ตารางที่

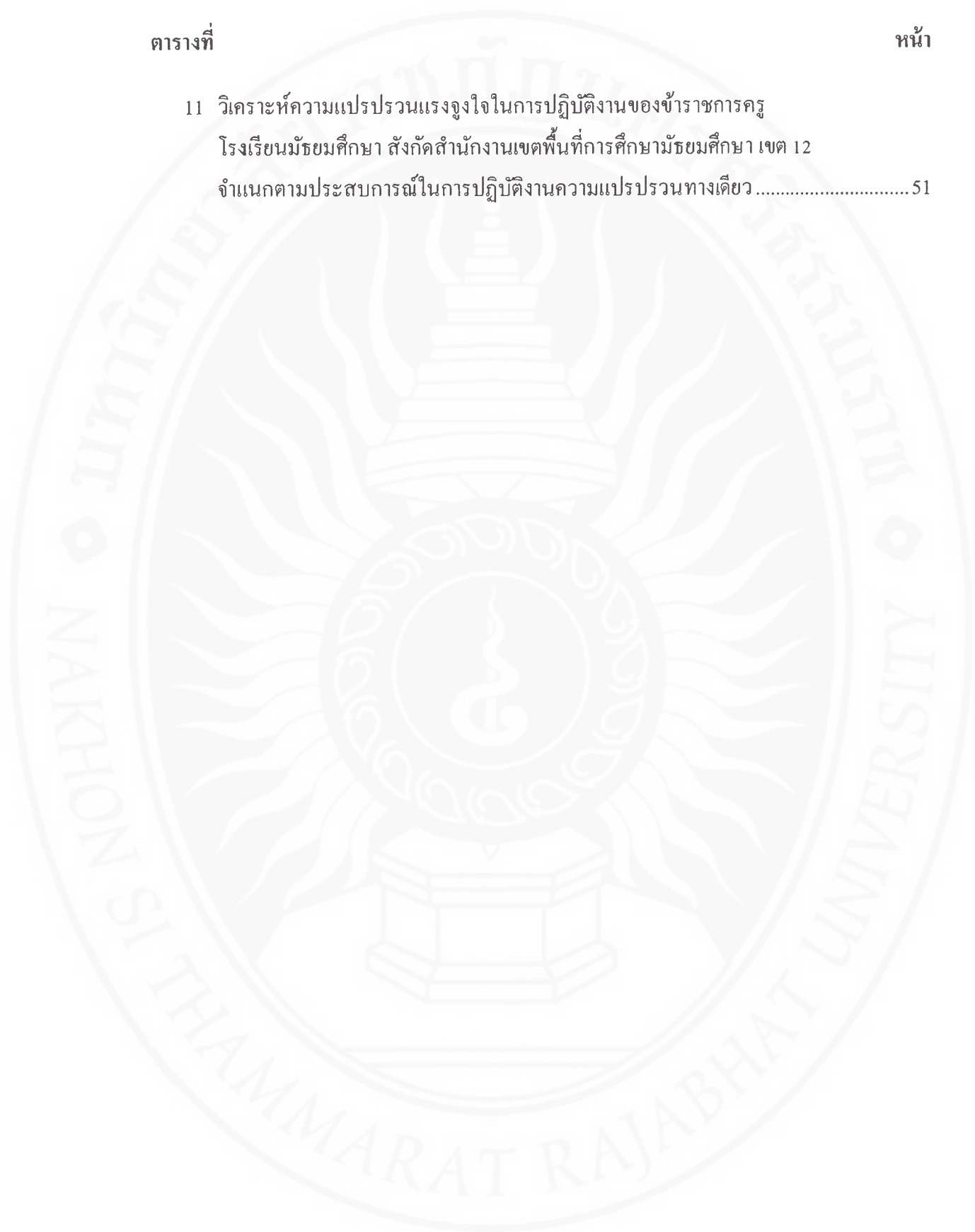
หน้า

1	จำนวนและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน .....	35
2	จำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง .....	41
3	จำนวนและร้อยละวิทยฐานะของกลุ่มตัวอย่าง .....	41
4	จำนวนและร้อยละประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง .....	42
5	ค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 .....	42
6	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ .....	43
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จจะได้รับรางวัล .....	45
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ด้านคุณค่าของรางวัล .....	47
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน .....	49
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามวิทยฐานะความแปรปรวนทางเดียว .....	50

## ตารางที่

## หน้า

- 11 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12  
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานความแปรปรวนทางเดียว .....51

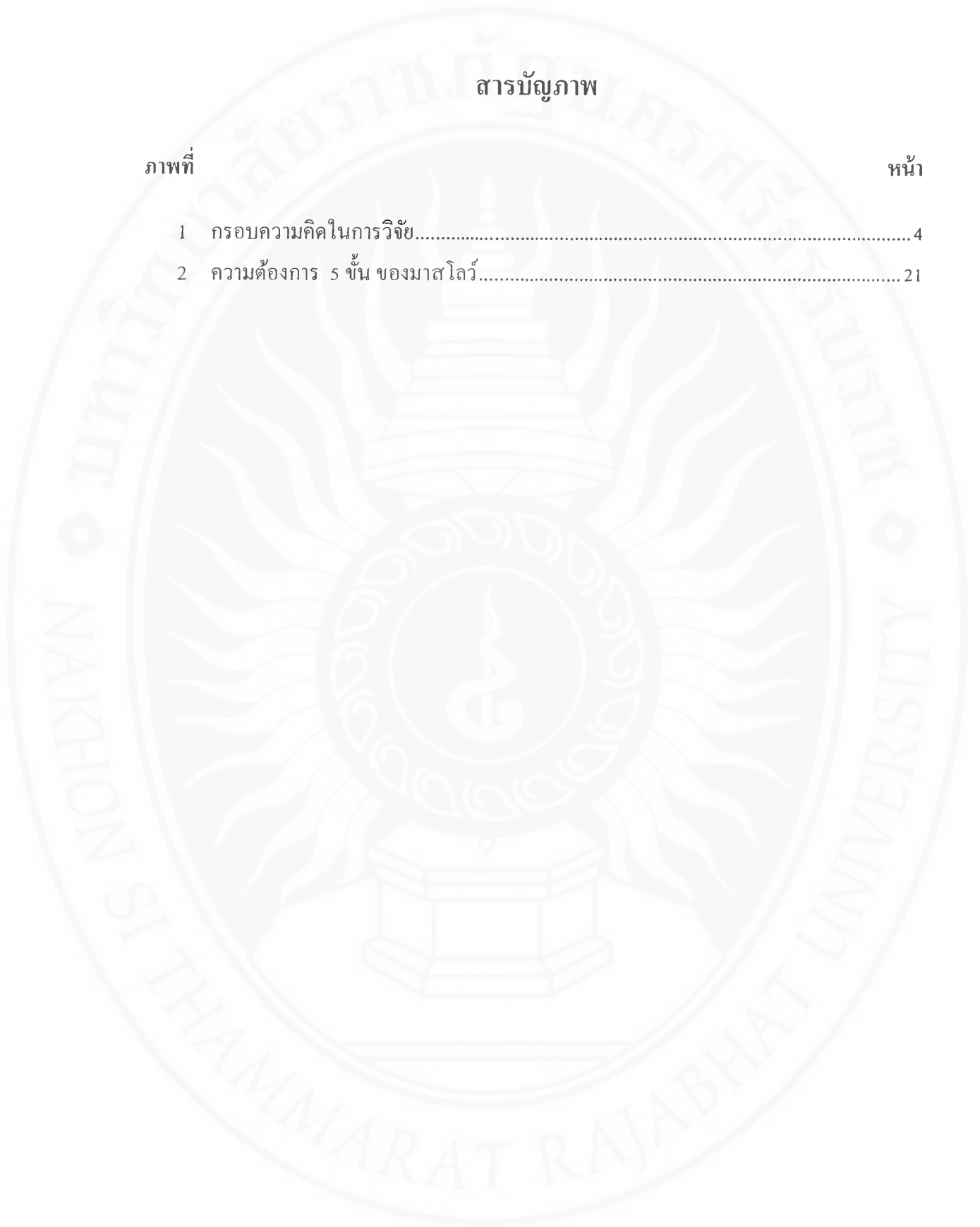


## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 กรอบความคิดในการวิจัย.....4
- 2 ความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์.....21



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เกิดคุณภาพ สร้างเสริมความรู้ความสามารถพื้นฐาน ช่วยให้การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการถ่ายทอดวิทยาการทางเทคโนโลยี จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และเป็นการสร้างโอกาสให้กับคนในสังคมมากขึ้น การศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาในสังคมได้ เพราะเป็นกระบวนการในการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน มีศักยภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษาของคนไทย ทางสังคมและจิตใจ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม และมีการศึกษาที่สูงขึ้น มีอาชีพมั่นคง และมีชีวิตสงบสุข ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรนั้นบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด เพราะเป็นองค์ประกอบ จะเข้าไปสอดแทรกร่วมอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงานองค์กร (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, 238) โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบทบาทและมีหน้าที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการให้การศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การที่โรงเรียนสามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อสังคม (กรมวิชาการ, 2542, 7)

ครู เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผันแปรอยู่เสมอเสมอ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรมาเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ซึ่ง อรณัฐ พรินทร์ (2546, 1) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ รักษากำลังคน ส่งเสริมสมรรถภาพและสร้างกำลังใจ ให้บุคคลในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ในโรงเรียนนั้น จำเป็นต้อง

เข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของครูและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ เรืองมล (2541, 18) กล่าวว่า นักบริหารที่ประสบความสำเร็จในการ จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้ที่สามารถกำหนดงานและรางวัลได้อย่างเหมาะสมกับเป้าหมายที่ได้วางไว้

การสร้างแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงาน หรือคนงานของตน ให้ทำงานอย่าง กระตือรือร้นมากขึ้น สมใจ ลักยณะ (2546, 63) กล่าวว่า การจูงใจให้คนตั้งใจปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามหาหนทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพอใจของคนโดยวิธีสร้างคุณค่า ในงานนั้นให้เกิดขึ้นสำหรับคนที่จะทำหรืออีกนัยหนึ่งคือ ให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น ชวนให้ รับผิดชอบมากขึ้นและเพื่อโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, 436-484) นอกจากนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน ควรมีการวางแผน เป็นสำคัญ คือการจัดสร้างความเข้าใจในตัวบุคลากร การจัดกิจกรรมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้ แรงจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานให้ความเป็นกันเองให้สิ่งจูงใจและโอกาสต่างๆ ตาม ความเหมาะสมของงาน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรจึงมีผลต่อ ความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็ จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของ องค์กรลดลง มีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพอใจในการทำงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงาน ก็จะไปด้วย นอกจากนี้ ความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการ บริหารงานที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการ ทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เป็นสังกัดหนึ่งที่โรงเรียนประสบปัญหาในเรื่อง การขยายของข้าราชการครูอยู่เสมอๆ ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู อันเป็นสาเหตุให้การ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง นักเรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ครูผู้สอน ขาดความตั้งใจในการทำงานไม่ทุ่มเทความสามารถและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการ สอน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใดๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับบุคลากรเป็นอันดับแรก เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้นก็หมดไป ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผล ของโรงเรียนอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้าและ ออกงาน การขยายไปสังกัดและปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากครูใน โรงเรียนมีแรงจูงใจสูงก็จะ

ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

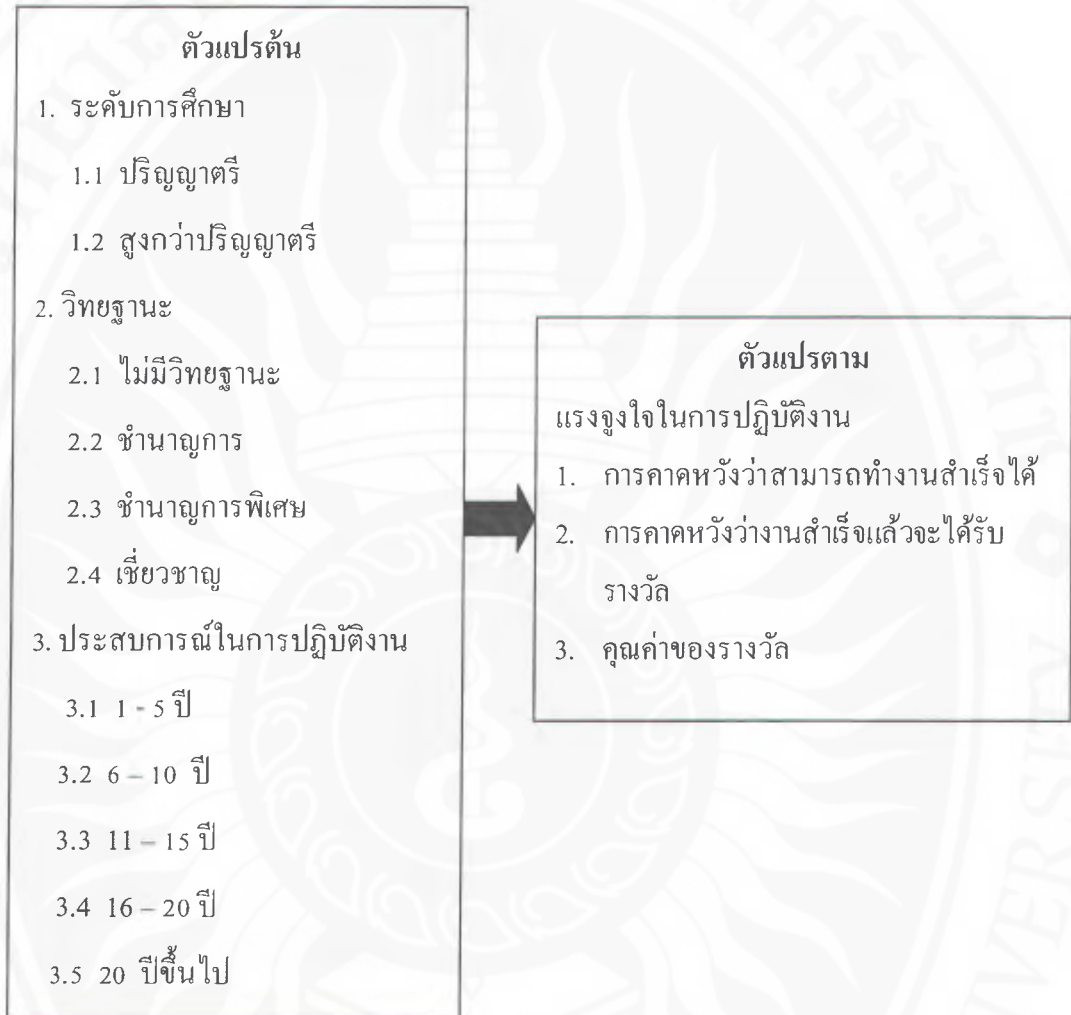
ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยยึดกรอบแนวคิดของ วูม (Vroom, 1964, 610) โดยแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้
2. การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล
3. คุณค่าของรางวัล

จากแนวคิดดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยกำหนดระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามกรอบความคิดของ วรูม (Vroom, 1964, 610) ประกอบด้วย

- 1.1 การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้
- 1.2 การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล
- 1.3 คุณค่าของรางวัล



## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 4,599 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เกรจซี และมอร์แกน (พิชิต ฤทธิจักรูญ, 2554, 119) ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูทั้งสิ้น 357 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

#### 3.1.1 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น

##### 3.1.1.1 ปริญญาตรี

##### 3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 3.1.2 วิทยฐานะ

##### 3.1.2.1 ไม่มีวิทยฐานะ

##### 3.1.2.2 ชำนาญการ

##### 3.1.2.3 ชำนาญการพิเศษ

##### 3.1.2.4 เชี่ยวชาญ

#### 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

##### 3.1.3.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี

##### 3.1.3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี

##### 3.1.3.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

##### 3.1.3.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี

##### 3.1.3.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ตามกรอบแนวคิดของ วรูม (Vroom, 1964, 610) ประกอบด้วย

#### 3.2.1 การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้

#### 3.2.2 การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล

#### 3.2.3 คุณค่าของรางวัล

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคลากรในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนี้
  - 1.1 การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ หมายถึง การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้นจะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น
  - 1.2 การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและเป้าหมายของบุคลากรครูซึ่งทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้ผลผลิตที่สูง ครูที่ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นถึงความสัมพันธ์ภาพที่แน่นแฟ้นระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่ออกมารวมทั้งการได้รับเป้าหมายหรือรางวัลที่จะได้รับ
  - 1.3 คุณค่าของรางวัล หมายถึง คุณค่าของบุคคลที่แต่ละบุคคลถือโดยมีความเชื่อว่ารางวัลทั้งหลายเขาจะได้รับมาจากการทำงานของเขา ซึ่งรางวัลที่มีคุณค่าสูงมากจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล อาทิ ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มจากการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับการคาดหวังของแต่ละคน
2. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ประกอบด้วย โรงเรียนทั้งหมด 99 โรงเรียน
3. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
4. ระดับการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบันกำหนดเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
5. วิชยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 แบ่งออกเป็น 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมุ่งศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
2. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ วรูม (Vroom)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

สืบเนื่องจากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) สำหรับจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ควรสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบบกลุ่มจังหวัดจำนวน 18 กลุ่ม โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปดำเนินการรวมทั้งมาตรการระยะสั้นให้ดำเนินการ ไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ ขัดกับกฎหมาย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมติของสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดมาตรการระยะสั้น ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษา และการบริหารงานบุคคล โดยมาตรการระยะสั้นดังกล่าวกำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ให้มีเครือข่ายการนิเทศ การมัธยมศึกษาและกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ เห็นชอบในมาตรการระยะสั้นและได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดศูนย์ประสานงาน การจัดการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาขึ้น และต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ผ่าน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 โดยให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาและในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ลงในราชกิจจานุเบกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต จังหวัดนครศรีธรรมราชและพัทลุงเป็นเขตที่ 12 จนถึงปัจจุบัน

### การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยมีพื้นที่ดูแล 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด ดังนี้ จังหวัดนครศรีธรรมราช 71 โรงเรียน จังหวัดพัทลุง 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 99 โรงเรียน

#### ค่านิยมองค์กร

ร่วมคิด ร่วมทำ มุ่งมั่นพัฒนา จิตอาสาบริการ

#### นโยบายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ
2. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. สร้างสิทธิและโอกาสให้ นักเรียนพิเศษเรียนร่วม ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
4. การบริหารโดยใช้สหวิทยาเขตเป็น
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
7. การพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
8. การพัฒนากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย
9. การส่งเสริม กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษา

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย และส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในสังกัด จัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเข้าสู่มาตรฐานสากลภายในปี 2557

### พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากล
2. ประชากรในวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาได้รับ โอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่มืออาชีพ และได้รับส่งเสริมเข้าสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น
4. สถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของจังหวัดชายแดนภาคใต้

### กลยุทธ์

จากการแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติ ดังนั้น จะต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบหลักเกณฑ์ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ โดยบริหารจัดการตามภารกิจโครงสร้าง และการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประสานการถ่ายทอดนโยบายสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมพัฒนาจุดแข็งและโอกาส แก้ไขปรับปรุง จุดอ่อน และอุปสรรค ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการหลอมรวมนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน นำมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แนวทางการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค พัฒนาผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน สร้างความพึงพอใจในการจัดคุณภาพการศึกษา

## ความหมายของแรงจูงใจ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ให้ความหมายมาจากคำภาษาลาตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง “การเคลื่อนไหว” หากมองในการทำงานความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์โดยตรงมีความเกี่ยวข้องกับขวัญทัศนคติและการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ สำหรับความหมายของแรงจูงใจสามารถกล่าวได้ ดังนี้

มัลลิกา ดันสอน (2547, 194) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงความยินดีและความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจมีลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก 3) มีความพยายามในการแสดงออก

พนัส หันนาคินทร์ (2542, 38) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ มาตรการต่างๆ นี้อาจกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดองค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548, 216-217) กล่าวว่า การจูงใจ คือ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมายที่ตนเองต้องการหรือกำหนด

อริยา คูหา (2546, 2) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าประสงค์ หรือความรู้สึกที่กระตุ้นหรือเร้าการกระทำเป็นพลังภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, 223) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ก็น้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารจะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อย เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจเป็นสำคัญ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, 58) อ่างใน วิลาวรรณ รัตพิศาล (2554, 277) กล่าวว่า การจูงใจเป็นวิธีการโน้มน้าวพฤติกรรมของบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและ ความต้องการของมนุษย์ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคลากร โดยใช้วิธีการ กระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผนวกกับสติปัญญาความ สำคัญในหน้าที่ควบคู่กันไป จนทำให้การปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและได้รางวัลเป็น สิ่งตอบแทน

วรูม (Vroom, 1964, 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ควบคุมการเลือกปฏิบัติ กิจกรรมทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกซึ่งมีหลากหลาย

บีช (Beach, 1965, 379) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วย คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์นั้นๆ

ฮาร์ริแมน (Harriman, 1947, 226) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถ มองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธผลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นนอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์ เคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ลูทันส์ (Luthans, 1985, 215) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้ใช้ความสามารถ มากขึ้นและกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการ (Need) ทำให้เกิด แรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับ ความต้องการ หรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เพื่อสนองตอบต่อ ความต้องการของตนเอง แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มี แรงจูงใจภายในจะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการกระทำสิ่ง ต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน นอกนั้น จะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาได้นั้นต้องได้รับแรงกระตุ้นหรือการยอมรับจากผู้อื่น โดยมีความคาดหวังผลตอบแทนตามความพึงพอใจ

### ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ความต้องการด้านการเงิน คำชมเชย อำนาจ การยอมรับในสังคม และความสำเร็จ แรงจูงใจจึงมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการในสิ่งต่างๆ โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนทำงานเห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรเป็นสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่างๆ เพื่อให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาต่างๆ ส่งผลกระทบต่อองค์กรด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ก็พยายามที่จะช่วยเหลือให้ปัญหาผ่านพ้นไปได้ กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับการยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ยกตัวอย่างเช่น คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน แสดงความขยันขันแข็งเพียงเพื่อให้เจ้านายหรือหัวหน้างานเห็นเพื่อได้รับความดีความชอบ เป็นต้น

### ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจทั่วไป (Generic Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การต่อสู้เพื่อการดำรงชีวิต ความภาคภูมิใจ ความสามารถเข้าสังคมได้ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และการปกป้องตัวเอง มีการจัดกลุ่มแรงจูงใจ ไว้ 2 ประเภท (ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ, 2549, 18)

1. แรงจูงใจด้านร่างกาย (Physiological Motives) คือ แรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่พื้นฐานของร่างกายด้านกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขจัดของเสียออกจากร่างกาย การพักผ่อน การทำงาน และความสบายทางร่างกาย เป็นต้น

2. แรงจูงใจด้านจิตวิทยา (Psychological Motives) คือ แรงจูงใจทั้งหลายที่มีอยู่ในจิตใจ (Mind) เช่น ความปลอดภัย ความรัก การบรรลุความปรารถนา ความภูมิใจ การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง การแสวงหาสถานภาพ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ ความสุข ความเศร้า และการมีอำนาจ แม้ว่าแรงจูงใจจะไม่มีแรงจูงใจที่พิจารณาในแง่ของการที่ต้องตอบสนอง



ทันทีทันใด หรือ ไม่สามารถเลื่อนการตอบสนองออกไปได้ โดยแรงจูงใจที่รีบด่วนเป็นแรงจูงใจที่ต้องมีการตอบสนองโดยทันที ซึ่งไม่สามารถระบุชนิดของแรงจูงใจที่เป็นแบบรีบด่วนได้ เพราะขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน และในช่วงของเวลาของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้วย

นอกจากนี้นักจิตวิทยายังได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พยายามฝ่าอุปสรรคต่างๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

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

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนขี้มั่วแ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดังหรือความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลการเรียนการสอนสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี เป็นแรงที่ควรให้ความสำคัญและคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำให้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนนเยอะๆ เกรดสูงๆ หรือ

ตำแหน่งการแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

### ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการเกิดของแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (โกมล บัวพรหม, 2553, 13)

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดความสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรักหรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายใจไม่เป็นสุข ภาวะนี้เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายใจจะมีมากขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้ง กระหายน้ำเกิดความกระวนกระวายอยู่ไม่เป็นสุข

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น จะเกิดเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำน้อยย่อมมีพฤติกรรมหาน้ำดื่มที่ต่างกันอย่างแน่นอน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นตอนสุดท้ายคือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

### วิธีการจูงใจที่สร้างความผูกพัน

การจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 วิธี (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, 278-279)

1. การจูงใจตามหลักประโยชน์ตอบแทน ตามข้อสมมติฐานที่มีความเชื่อกันว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบการปฏิบัติงาน แต่หากพวกเขาเห็นว่าตนเองจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นในหน้าที่การงาน บุคลากรผู้นั้นก็ยอมทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต การจูงใจตามวิธีนี้จะเน้นใช้รางวัลผลตอบแทนเชื่อมโยงกับผลผลิต หรือผลงานที่ปฏิบัติได้โดยตรง คือข้อสมมติฐานของวิธีนี้มีข้อสังเกตที่ว่าหากบุคลากรปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป การจูงใจจำเป็นต้องใช้รางวัลเป็นตัวเสริมแรงและกระตุ้นให้เร่งการผลิตอย่างต่อเนื่อง

3. การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ วิธีการนี้จะยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากร และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้มากที่สุดยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นหากผู้บริหารพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นเรื่อยๆ แล้ว พลังจูงใจของบุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต สร้างความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า วิธีการจูงใจที่สร้างความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญ เพราะงานทุกอย่างสามารถประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นความพึงพอใจของบุคลากรต้องมาเป็นอันดับหนึ่งในการขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

### การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการ ดังนี้ (กันธอร กุศลบุตรดี, 2553, 20)

1. กระตุ้นให้เกิดความสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ
2. ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงที่หลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้การจูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการตำหนิที่เป็นนามธรรม
3. การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนรู้ถึงข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข
4. พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัยได้รับความรักและการยอมรับจากเพื่อนๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากรู้ อยากเห็น พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง
5. ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวของเราเอง
6. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างพลังด้วยความสามัคคี ศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุกกาย สุขใจ ในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่คืออยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

#### เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ

นอกจากการสร้างแรงจูงใจจะอาศัยทฤษฎีต่างๆ ตามที่ได้เคยศึกษาและรู้จักกันมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (ความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น) Douglass Mc Gregor (ทฤษฎี X และ Y) และ Herzberg (ทฤษฎี 2 ปัจจัย) เป็นต้น อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจที่คือผู้บริหารจะต้องเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะแรงจูงใจทั่วไปที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต้องอาศัยเทคนิค ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, 279-280)

1. การให้คำชมเชย คือ ผู้บริหารจะต้องมีการชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น
2. การให้ความเป็นธรรม คือ การดูแลปกครองบุคลากรโดยยึดความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ
3. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ ถือเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บริหารและสังคมรอบๆ ข้าง
4. การให้ความเป็นมิตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือว่าตนสูงส่งกว่าลูกน้อง ให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมปฏิบัติงาน
5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนงานขององค์กร เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบาย การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น
6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมลงมือในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารให้เกียรติและให้ความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งปริมาณงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละคน จะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

8. การให้ความช่วยเหลือบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรมีปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือ เพื่อแก้ปัญหาคความขัดแย้งเหล่านี้ เช่น ใกล้เคียง ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่น และมีขวัญกำลังใจที่จะร่วมปฏิบัติงานต่อไป

9. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้ามไปเพราะถือว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ ซึ่งเป็นความคิดที่ผิด ทั้งนี้เพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่ช่วยเสริมสถานะทางด้านกายและทางด้านใจได้อีกทางหนึ่ง

เทคนิควิธีการการบริหารสมัยใหม่ที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายทางวิชาการของศาสตร์การบริหารอยู่ในขณะนี้ มีผลเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยยึดวัตถุประสงค์ เน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, 6) ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างเทคนิคบริหารอย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และให้องค์กรขับเคลื่อนไปตามทิศทางที่กำหนด (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2555, 47)

สรุปได้ว่า เทคนิคการสร้างแรงจูงใจมีประโยชน์มากในการบริหารงานในองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ ความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันความสำเร็จก็จะเกิดขึ้นในองค์กรเป็นอันดับต่อไป

#### **ความสำคัญของแรงจูงใจ**

การปฏิบัติงาน (Job Performance) ของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไปนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย การจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ควรมองประเด็น (กันธอร กุลบุตรดี, 2553, 19) ดังนี้ 1) ยึดหลักความเท่าเทียมกัน 2) ยึดหลักคุณธรรมและความ เป็นธรรม 3) ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์ 4) มีความเที่ยงตรง ทำตัวเป็นแบบอย่าง แรงจูงใจในการทำงานคือพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินการไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยผู้บริหารจะต้องจัดการทำให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กรเพราะบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แม้แต่เครื่องจักรก็ต้องบำรุงรักษา ดังนั้นคนก็ต้องทะนุบำรุงความสุขทางกายสบายใจตามฐานานุรูปการกระตุ้น (Reinforcement) ให้บุคคลและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ นัก

บริหารจะต้องพิจารณาถึงกลไก ดังนี้ 1) ยึดตามหลักเท่าเทียมกัน (Equality for All) 2) ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นธรรม 3) ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์ (Patronage System) 4) เป็นบุคคลที่เที่ยงตรง ทำตัวให้เป็นแบบอย่าง 5) เป็นแบบอย่างในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และมีศีลธรรมประจำใจ 6) ทำการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานและการสร้างสรรค์เป็นประจำ

วรูม (Vroom, 1964, 610) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่

ลินด์เกรน (Lindagrem, 1976, 31) กล่าวว่า ใ่วว่า แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงนั้น จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, 375) กล่าวว่า การมีทัศนคติที่ดีก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจขึ้นหากทำงานแล้วประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน

กู๊ด (Good, 1973, 320) กล่าวว่า แรงจูงใจต้องเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นสนใจและมีเจตคติที่ดีในเรื่องนั้นๆ และลงมือทำด้วยความตั้งใจจริง ผลออกมาเป็นที่พอใจ

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542, 9) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันภายในตัวบุคคลอันเกิดจากแรงปรารถนา และความต้องการที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือยับยั้งไม่ให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด หากองค์กรใดให้ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานก็ย่อมตกต่ำขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กร จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรของตน

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี แต่ที่หลักๆ และได้นิยมนำมาใช้ในการเรียนการสอนตลอดจนการทำงานในปัจจุบันนี้มีไม่มากมายนัก ในการเรียนรู้ไม่ใช่จะอาศัยความสามารถสติปัญญาและประสบการณ์ในการเรียนและการทำงานเท่านั้น แต่ก็ควรต้องอาศัยหลักการ ความรู้ ทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ เพื่อย่นระยะเวลาให้มีความเข้าใจได้ง่ายขึ้น และเกิด

ความสำเร็จเพราะการเรียนรู้ที่ไม่ใช่ทฤษฎีประกอบหรืออย่างอื่นนั้นก็ไม่ต้องอะไรกับคนตาบอด คล่า ซ่าง (อริยา คูหา, 2546, 61)

### ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, 122) มีความเชื่อว่าองค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าถึงความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีการจูงใจได้เหมาะสม มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยที่มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่ต้องการความต้องการ ความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นทันที

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญที่สุด ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตเช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ รวมทั้งสถานะทางสังคมด้วย
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวกับความต้องการความรัก การอยู่ร่วมกันในสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถและความมีอิสระเสรีและความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะ ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ความสำเร็จ  
แห่งตน  
ชื่อเสียง  
\*  
ทางด้านสังคม

ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต  
\*  
ทางด้านสรีรวิทยา

ภาพที่ 2 ความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารมีข้อที่ควรพิจารณาดังนี้ 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีก และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป 2) ความต้องการของแต่ละคนที่มีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ได้ 3) ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้พัฒนามาจากข้อเชิงประจักษ์ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ แต่ถึงอย่างไรก็ยังเป็นที่นิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวาง

การนำทฤษฎีของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้ดังนี้ (นันทพงศ์ คัดดูยาวัตร์, 2553, 16)

1. การตอบสนองความต้องการทางร่างกายโดยการจ่ายผลตอบแทน ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นเงินเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้จ่ายตามความต้องการเบื้องต้น เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องใช้ต่างๆ อีกส่วนหนึ่งเป็นการจัดสวัสดิการให้ เช่น บ้านพักอาศัย การรักษาพยาบาล การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอย่างถูกต้องถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

2. การตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยการให้ความมั่นคงแก่หน้าที่การงาน เพื่อเป็นการค้ำประกันว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้อย่างต่อเนื่อง จะไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล หรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกีดกันแก่ง



3. การตอบสนองตามความต้องการด้านสังคม การกระทำได้โดยการให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรใช้วิธีการต่างๆ เช่น จัดให้มีการปฐมนิเทศตั้งแต่ตอนที่เข้ามาทำงาน มีงานเลี้ยง เน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน หรือจัดไปทัศนศึกษาออกสถานที่หรือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กร ก็ให้มีโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหานั้น

4. การตอบสนองความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม กระทำได้โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในวาระอันสมควร เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถที่เขามีอยู่ การสงวนที่จอดรถไว้ให้ทำป้ายชื่อให้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น เป็นต้น

5. การตอบสนองความต้องการที่ได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ เช่น การจัดประกวดการแข่งขันต่างๆ การมอบรางวัลให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นขององค์กร การประกาศชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาในที่ประชุม เป็นต้น

#### ทฤษฎีความคาดหวังของเนดเลอร์ และลอร์เลอร์

เนดเลอร์ และลอร์เลอร์ (Nadler & Lawler, 1977, 79) กล่าวว่าความเป็นมาของทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจว่า มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมเกิดจากสาเหตุสองประการรวมกัน คือ ลักษณะภายในของแต่ละบุคคล กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม มิใช่เกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งเพียงอย่างเดียว ลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ประวัติครอบครัว ประสบการณ์ในอดีต ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เขามีทัศนคติความต้องการและความคาดหวังต่างๆ กัน ในขณะที่เดียวกันภายในองค์กรก็มีสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะผู้นำ ระบบจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2. พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นบุคคลแต่ละคนจะเลือกตัดสินใจเองว่าควรแสดงออกมาอย่างไร พฤติกรรมในหน่วยงานอาจแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ 1. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ เป็นสมาชิก เช่น การมาทำงาน การอยู่ร่วมกันในกิจกรรมของหน่วยงาน 2. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับของความพยายามในการทำงาน เช่น จะทำงานหนักแค่ไหนให้ได้ผลงานเป็นอย่างไร มีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน

3. บุคคลแต่ละคนมีความปรารถนา เป้าหมาย ตลอดจนต้องการชนิดของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่แตกต่างกัน

4. บุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมการทำงานในระดับดีเมื่อเขารับรู้ หรือ คาดหวังว่าจะเป็นโอกาสที่จะทำให้เขาได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ต้องการและจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่จะทำให้เขาได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่ต้องการ

แนคเลอร์ และลอว์เลอร์ (Nadler & Lawler, 1977, 79) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าจาก สมมติฐานที่กล่าวมาแล้วทฤษฎีความคาดหวังที่อธิบายกระบวนการเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความ คาดหวัง จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance Outcome Expectancy) อธิบายได้ว่า บุคคลเมื่อได้ปฏิบัติงานไปแล้วเขาคาดหวังว่าจะได้รับบางสิ่ง บางอย่างเป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และการทำงานอย่างหนึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์หรือ ผลตอบแทนได้หลายชนิดที่แตกต่างกัน

2. ความสำคัญของผลลัพธ์และผลตอบแทน (Valiancy) อธิบายได้ว่าเป็นความพึง พื่อใจต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะรู้สึกพึงพอใจต่อผลลัพธ์ หรือเห็นว่า ผลลัพธ์แต่ละอย่างมีความสำคัญต่อตนเองมากน้อยแตกต่างกันไป เช่น บางคนอาจพอใจ ผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนมากกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ขณะที่บางคนให้ความสำคัญต่อ ผลตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จ (Effort - Performance Expectancy) อธิบายได้ว่า เป็นความเชื่อหรือความหวังของแต่ละบุคคลว่าเมื่อใช้ ความพยายามในการทำงานอย่างหนึ่งแล้วตนเองสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน ได้มากน้อยแค่ไหน หากบุคคลหวังว่าถึงใช้ความพยายามแล้วแต่อาจทำให้งานสำเร็จได้ แรงจูงใจก็จะต่ำกว่าเมื่อ คาดหวังไว้ว่าหากใช้ความพยายามแล้ว จะสามารถทำให้งานสำเร็จได้

จากองค์ประกอบสามประการดังกล่าวนี้ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเนื่องจากความ คาดหวังเป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมา หลังจากผ่านกระบวนการ คิดไตร่ตรองและคาดหวังถึงสิ่งต่างๆ มาก่อนแล้ว

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบสามประการแล้ว แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังจะมีค่ามากที่สุด

1. ความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วมีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน บางสิ่งบางอย่าง

2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นเป็นที่ต้องการหรือผู้ปฏิบัติเห็นว่ามีค่า

3. ความคาดหวังว่า ความพยายามของเขาสามารถทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้ (Nadler & Lawler, 1977, 67-68)

### ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)

เฮอริชเบิร์ก และซิดเดอร์แมน (Herzberg & Snyderman, 1959, 133-155) เป็นศาสตราจารย์แนวหน้าของภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์กและเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการทดลอง โดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์กมลรัฐเพนซิลวาเนีย แนวการศึกษานี้เป็นการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาบังเกิดความพึงพอใจในภาวะของการทำงาน” รวมถึงสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยคำจูงใจ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะกับเรื่องงานโดยตรง นั่นคือ ความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองคือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ส่วนปัจจัยคำจูงใจเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยทั้งสองดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หรือประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารในองค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

1.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานหรือเครื่องมือต่างๆ

1.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความพอใจอย่างมากในผลงานดังกล่าวนั้น

2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้นับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนั้นจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

นัททพงษ์ คัดอุยวัตร (2553, 18) กล่าวถึงผลดีของการนำทฤษฎีปัจจัยจูงใจของเฮอริซเบิร์กไปใช้ ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงาน โดยความเข้าใจงานตน มีความรู้เทคนิคใหม่ๆ ที่จะพัฒนาการทำงานได้ดีขึ้น

2. การสร้างสรรค์ตามความต้องการทางสังคมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นทีม

3. การยกย่องคำชื่นชมและสาระของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้น

4. การปรับปรุงระบบติดต่อให้เกิดสำนึกความรับผิดชอบสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเป็นผู้คิดเอง

5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุกๆ คนมีโอกาสร่วมกันในการตัดสินใจ มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของวรูม

### ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ (Vroom Theory)

วรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อเกี่ยวกับการได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นเป็นผลงานของนักจิตวิทยาชื่อ วรูม (Victor H. Vroom) ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ในกรณีนี้เป็นความคิดของ มาติน ลูเทอร์ (Martin Luther) กล่าวว่าทุกสิ่งที่ได้กระทำไปเป็นการกระทำให้เกิดด้วยความคาดหวัง

ทฤษฎีวรูม (Vroom Theory) คือ การจูงใจของบุคคลซึ่งมีต่อสิ่งที่มีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณค่าความเชื่อมั่นจากการใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วรูม ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎีวรูม (Vroom Theory) เป็นไปตามสมการคือ อำนาจ (Force) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) × ความคาดหวัง (Expectancy) อำนาจ (Force) เป็นจุดแข็งของการจูงใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นจุดแข็งของความพอใจในบุคคลในผลลัพธ์ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่าง โดยจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างที่ไม่แตกต่างกัน คุณค่าความพึงพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เท่ากับศูนย์ มีผลลัพธ์เป็นลบเมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผลลัพธ์ก็คือไม่มีการจูงใจ และบุคคลก็จะไม่มีแรงจูงใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หากความคาดหวังเป็นศูนย์หรือติดลบ อำนาจในการกระทำบางสิ่งขึ้นอยู่กับคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวังยิ่งไปกว่านั้นสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่างได้กำหนดโดยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น ยกตัวอย่างเช่น บุคคลมีความเต็มใจในการทำงานหนัก เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์ในรูปแบบของค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชาเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อรับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

ทฤษฎีวรูม (Vroom Theory) และการปฏิบัติ (The Vroom Theory and Practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้คือ การระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจโดยหลีกเลี่ยงทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ให้เหมาะสมและมีความเข้าใจกันกับวัตถุประสงค์แต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายส่วนตัวที่แตกต่างกว่าเป้าหมายขององค์กร แต่สามารถเข้ากันได้

จุดแข็งทฤษฎีวรูม (Vroom Theory) ในขณะเดียวกันก็เป็นจุดอ่อนได้ด้วยเช่นกัน จากข้อสมมติฐานที่ว่า การรับรู้ถึงค่านิยมจะแตกต่างกันในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกัน

จากความคิดที่ว่างานของผู้บริหาร คือ ออกแบบสิ่งแวดล้อมในการทำงานความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความแตกต่างในสถานการณ์ต่างๆ ทฤษฎีนี้ยังมีความยากลำบากในการจะนำไปสู่การปฏิบัติ ความถูกต้องด้านเหตุผลของทฤษฎีวรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation) ระบุว่า การจูงใจมีความซับซ้อนมากกว่า ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) และทฤษฎีการจูงใจ - คำจูนของเฮร์ซเบิร์ก

(The Motivation - Hygiene Theory) (ศิริวรรณ เสิร์รัตน์, 2542, 417 - 420)

วรูม (Vroom) ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจที่มีอยู่บนพื้นฐานของการเลือกของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทฤษฎีของเขาถูกเรียกว่าเป็นทฤษฎีความคาดหวัง มีข้อสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประเด็น

1. บุคคลทุกคนเชื่อว่าเขามีพฤติกรรมบางอย่าง เขาจะได้บางสิ่งบางอย่าง สิ่งดังกล่าวนี้ถูกเรียกว่า ความคาดหวังผลลัพธ์ (Outcome Expectancy) ยกตัวอย่างเช่น การมาโรงเรียนตอน 7.10 น. มองว่าหากทำเช่นนี้บ่อยๆ ผู้อำนวยการจะชื่นชมว่าเป็นคนตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

2. ผลลัพธ์ทุกอย่างที่มีคุณค่าหรือแรงดึงดูดเป็นเฉพาะบุคคล สิ่งเหล่านี้ถูกเรียกว่าความพึงพอใจ ยกตัวอย่างเช่น เราอาจจะให้คุณค่ากับชื่อเรียกหรือโอกาสความก้าวหน้า ในขณะที่บุคคลบางคนอาจจะให้คุณค่ากับความมั่นคงหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ความพึงพอใจหรือคุณค่าของบางด้านงานก็เกิดขึ้นจากความต้องการภายใน แต่การจูงใจที่แท้จริงเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนมากกว่านี้ ดังนั้นเราอาจจะให้ความหมายความพอใจว่าเป็นคุณค่าที่บุคคลให้กับผลลัพธ์ที่คาดหวังได้

3. ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าการบรรลุถึงผลลัพธ์มีความยากแค่ไหน สิ่งดังกล่าวนี้ถูกเรียกว่า ความคาดหวังความพยายาม (Effort Expectancy) ยกตัวอย่างเช่น เราอาจจะรับรู้ได้ว่า หากเรามีการศึกษาตำราอย่างมาก สามารถสอบได้คะแนนสูงในครั้งต่อไป ความน่าจะเป็นบนความพยายามของบุคคลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบางอย่างที่คาดหวังไว้

การจูงใจมีหลักการ 3 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมบางอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง
2. ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อเขา
3. เขาสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ได้โดยใช้ความพยายามของเขา

ดังนั้นบุคคลจะเลือกเมื่อเขาเห็นทางเลือกเมื่อเผชิญกับการเลือกว่าจะปฏิบัติอย่างไร เราจะถามตัวเองด้วยลำดับคำถาม เช่น “เราสามารถปฏิบัติตามระดับที่คาดหวังไว้ ถ้าหากว่าเราพยายามได้หรือไม่?” “สิ่งที่จะเกิดขึ้นมีคุณค่าหรือไม่?” “ถ้าหากว่าเราปฏิบัติตามระดับที่คาดหวังไว้ หากเราพยายามได้ หรือไม่?” แล้วเราจะตัดสินใจทำสิ่งที่ดูเสมือนว่ามีโอกาสดีที่สุดในการ

บรรลุถึงผลลัพธ์ที่มีความสามารถและความพยายามที่บุคคลเต็มใจทุ่มเทให้กับงานเป็นสิ่งกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน หากเราไม่รู้สึกรู้ว่าเรามีความสามารถ การทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของงานจะไม่คุ้มค่าเลย ตามทฤษฎีความคาดหวัง แรงจูงใจ คือ การตัดสินใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

#### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระดับการศึกษาของข้าราชการครู วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในองค์กรนั้นแต่ละคนแต่ละกลุ่มอาจจะมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป โดยมีเหตุผลทางจิตวิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือมีจิตสำนึกเป็นพวกเดียวกัน แนวโน้มที่จะมีเจตคติไปในทิศทางเดียวกันสูง ซึ่งอาจจะแตกต่างกับทัศนคติของกลุ่มตรงกันข้าม (บุษบา รัตนมงคล, 2551, 40) มีผู้วิจัยบางท่านได้ศึกษาความแตกต่างของระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

#### ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังที่ สมใจ ลักษณะ (2546, 63) ที่มีความเห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์การศึกษาช่วยทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะจูงใจของบุคคลเกิดการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง เดชรงค์ รามนัญญ์ (2545, 51) ได้กล่าวว่า การศึกษาที่บุคคลได้รับหรือสำเร็จการศึกษา จะเห็นได้ว่าบุคคลได้รับหรือสำเร็จการศึกษา จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูงอาจจะมีความรู้ที่ดีต่องานและมีความชัดเจน แม่นยำในการทำงานกว่าบุคคลที่ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ วรพจน์ สิงหาราช (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนการยอมรับนับถือจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 และงานวิจัยของ บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) พบว่าจำแนกระดับการศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มองรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงงานวิจัยของ พชรินทร์ เมืองมูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของ อำเภอยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยของ กันธอร กุลบุตรดี (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอกะฉังนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 กล่าวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกรายด้าน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา พบว่าผู้บริหารมีส่วนส่งเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรวมถึงงานวิจัยของ นันทพงศ์ ดัดดูยาวัตร์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายการสอนในอำเภอร้อยพระเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าประสบการณ์เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการได้มาซึ่งวิทยฐานะ ตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน จะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและสถานการณ์ในการทำงานตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงต้องศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบรายละเอียดในมุมมองต่างๆ อย่างแท้จริง เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร ดังนั้นจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในประเทศไทยไว้หลายท่าน มีดังนี้

พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย องค์กรประกอบแรก ปัจจัยกระตุ้น



นั่นคือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า องค์ประกอบที่สองปัจจัยสำคัญคือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงานและสถานภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

นิศากร สุขะสี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพอใจต่อการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

พัชรินทร์ เมืองมูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของ อำเภอยะลา จังหวัดยะลา แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง นโยบายในการบริหารงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

นัทพงษ์ ดัดฤยวัตร (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายการสอนในอำเภอรัญประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

กันธอร กุลบุตรดี (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าปฏิบัติงานของข้าราชการครูและประเด็นระยะทางในการเดินทางไปปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อ

เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ศาสนา ภูมิลำเนา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

วรพจน์ สิงหราช (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจ คำจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

ศรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ได้จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและมองถึงความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร โรงเรียน การปฏิบัติงาน โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในลักษณะงาน ที่ทำ ด้านการบังคับบัญชามีความแตกต่างกัน ดังนั้นการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ( $p < .05$ )

มงคล ลิทธิรักษ์ (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาล สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช พบว่าพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตำแหน่งสายบริหารกับสายครู ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับยกย่องนับถือ ด้านความ รับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านความก้าวหน้า ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจไม่ แตกต่างกัน

อนันต์ พรหมบังเกิด (2547, 79-80) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้าน เงินเดือน ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงมากเป็นลำดับแรกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน เงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด 2) ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ตำแหน่งสายบริหารและตำแหน่งสายปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งรายด้านและ

รวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งสำนักงานเขตกับข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกอำเภอที่ตั้งสำนักงานเขต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เนื่องจากจุดมุ่งหมายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อต้องการให้งานประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานสอดคล้องกับความต้องการ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, 356) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหารลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคง ความปลอดภัยทางการเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

คลีเมนต์ (Clements, 1983, 256) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) กับองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุด

ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องต่างๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

แรนดอลล์ (Randall, 1987, 21) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาคู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน เป็นต้น

กล่าวได้ว่าจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแต่ละบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น พบว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการ แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความเต็มใจและจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล คำชมหรือสิ่งแทนใดๆ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาได้นั้นต้องได้รับแรงกระตุ้นหรือการยอมรับจากผู้อื่น โดยหวังรางวัลหรือผลตอบแทนที่เขาพึงพอใจ ถึงแม้ว่านักวิชาการต่างๆ จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็มองเห็นความสำคัญของขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามความต้องการ และปลูกฝังค่านิยมของครูแต่ละคนประสานเข้ากับองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตลอดจนคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งคาดว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานได้เป็นอย่างดี ถือว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานควรให้ความสนใจเป็นอันดับต้นๆ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานก็จะไปในทิศทางบวกและจะช่วยส่งเสริมพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็จะเป็นผู้มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการของหน่วยงานเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญของหน่วยงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจโดยเปรียบเทียบกับตัวแปรซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างและประชากร ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 4,599 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 119) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น 357 คน

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของประชากร (Krejcie & Morgan, 1970, 608)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
1. เล็ก	810	265
2. กลาง	765	260
3. ใหญ่	524	226
4. ใหญ่พิเศษ	2,500	335
รวม	4,599	357

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามทฤษฎีและแนวคิดของ วูม (Vroom) ใน 3 ด้าน ได้แก่ การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และคุณค่าของรางวัล แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในระดับ 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1987) เพื่อเป็นการวัดระดับการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจ ซึ่งสามารถกำหนดน้ำหนักของคะแนนได้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการไว้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2. นำเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจมาวิเคราะห์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องของ วรูม (Vroom, 1964)

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอนในอำเภอรัฐประศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ของ นัททพงษ์ คัดดูยาวัตร (2553) และแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ของ โกมล บัวพรหม (2553) และแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามทฤษฎีและแนวความคิดของ วรูม (Vroom) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากพฤติกรรมแรงจูงใจมากที่สุดไปย้งน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Item – Objective Congruence Index: IOC) ข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.7 – 1.0 มาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 60 ข้อ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาเสนอให้ประธานกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ออกแบบรูปแบบของแบบสอบถาม (Format)
2. ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา (Wording) และความสมบูรณ์ของคำชี้แจง
3. หาคความเที่ยงตรง (Validity) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)
4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (Reliability) โดยใช้สูตร Cronbach'alpha Coefficient (Cronbach, 1990, 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือทั้งชุด เท่ากับ .90
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง และมีความสมบูรณ์นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล
2. ผู้ทำวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนที่ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนภายในเวลาที่กำหนดไว้
3. เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืน ทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงคะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อแล้วบันทึกผลลงในระบบคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows)
5. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นลำดับต่อไป



## การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิกิธ (Likert, 1987) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งสามารถกำหนดคะแนนได้ดังนี้

มากที่สุด	น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ซึ่งจากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554, 260-276) สามารถแบ่งได้ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของงานวิจัยนี้

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (S.D.)
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยการทดสอบค่าที (t - test)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาค่านี้สำคัญแจกแจง (F-test)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้

ทดสอบค่าที (t - test) วิเคราะห์และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษาวิทย์ฐานะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	225	63.0
สูงกว่าปริญญาตรี	132	37.0
รวม	357	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 357 คน จำแนกเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 สูงกว่าปริญญาตรี 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละสถานภาพจำแนกตามวิทย์ฐานะของกลุ่มตัวอย่าง

วิทย์ฐานะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีวิทย์ฐานะ	33	9.20
ชำนาญการ	194	54.3
ชำนาญการพิเศษ	124	34.7
เชี่ยวชาญ	6	1.70
รวม	357	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 357 คน ไม่มีวิทย์ฐานะ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ชำนาญการ 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ชำนาญการพิเศษ 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และเชี่ยวชาญ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละสถานภาพจำแนกตามประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	32	9.00
6-10 ปี	29	8.10
11-15 ปี	103	28.9
16-20 ปี	140	39.2
20 ปีขึ้นไป	53	14.8
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 357 คน มีประสบการณ์ 1-5 ปี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 มีประสบการณ์ 6-10 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 มีประสบการณ์ 11-15 ปี 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีประสบการณ์ 16-20 ปี 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และมีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้	4.67	.19
ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล	4.65	.21
ด้านคุณค่าของรางวัล	4.68	.22
<b>รวม</b>	<b>4.67</b>	<b>.16</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .16 และแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.65-4.68 ซึ่งด้านคุณค่าของรางวัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต  
12 ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้

ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.84	.36	มาก	1
2. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความถนัด	4.81	.39	มาก	3
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบข่ายงานที่ชัดเจน	4.86	.34	มาก	2
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.81	.39	มาก	4
5. ท่านเชื่อว่าสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ	4.73	.44	มาก	6
6. จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดแรงงใจ ใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.59	.55	มาก	18
7. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาได้	4.58	.49	มาก	20
8. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่าน ประสบความสำเร็จ	4.59	.50	มาก	19
9. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่าน ประสบความสำเร็จ	4.68	.50	มาก	10
10. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.72	.45	มาก	7
11. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มี ความสามารถ	4.60	.51	มาก	16
12. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มี ความสามารถ	4.55	.55	มาก	23
13. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากนักเรียน	4.67	.49	มาก	13
14. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม	4.62	.50	มาก	15
15. ท่านสามารถอธิบายกระบวนการทำงานได้อย่าง ชัดเจน	4.57	.50	มาก	21
16. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจ หลักของหน่วยงาน	4.56	.51	มาก	22

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
17. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.54	.52	มาก	24
18. ท่านทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร	4.60	.50	มาก	17
19. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงเรียน	4.68	.47	มาก	12
20. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น	4.66	.48	มาก	14
21. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	4.74	.45	มาก	5
22. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษอยู่บ่อยครั้ง	4.68	.49	มาก	9
23. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.68	.48	มาก	11
24. ผลงานของท่านเป็นที่ประจักษ์ต่อหน่วยงานอื่น	4.71	.46	มาก	8
<b>รวม</b>	<b>4.67</b>	<b>.16</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 6 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายมีขอบข่ายชัดเจนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และมีข้อเจ็ลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงเรียน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านความคาดหวังว่างานสำเร็จจะได้รับรางวัล

ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
25. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับค่าตอบแทน	4.65	.49	มาก	6
26. วิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเหมาะสม	4.57	.51	มาก	17
27. ความสำเร็จในงานต่างๆ เกิดจากการวางแผนและทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.57	.51	มาก	18
28. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้า	4.60	.55	มาก	16
29. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น	4.63	.49	มาก	11
30. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้และสายงาน	4.64	.48	มาก	9
31. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.70	.47	มาก	2
32. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลการปฏิบัติงาน	4.63	.49	มาก	12
33. ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.64	.48	มาก	10
34. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงาน	4.65	.48	มาก	7
35. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.67	.48	มาก	5
36. ได้รับมอบหมายงานและหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.62	.49	มาก	15
37. ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นในระดับเดียวกัน	4.65	.48	มาก	8
38. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าอบรมหรือร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.68	.47	มาก	4



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
39. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นวิทยากรในด้านที่ท่านถนัด	4.70	.46	มาก	3
40. โรงเรียนของท่านมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับได้	4.73	.44	มาก	1
41. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่ปฏิบัติ	4.63	.48	มาก	13
42. ผลการปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จมีส่วนช่วยสร้างชื่อเสียงให้แก่ท่าน	4.63	.48	มาก	14
<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>.21</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้านความคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับได้ ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นวิทยากรในด้านที่ท่านถนัด และมีข้อเจตียน้อยที่สุดคือวิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเหมาะสม งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้า และมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ด้านคุณค่าของรางวัล

ด้านคุณค่าของรางวัล	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
มีความรู้สึภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่	4.67	.49	มาก	11
มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	4.67	.48	มาก	12
ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ	4.71	.45	มาก	4
ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน	4.64	.48	มาก	15
หน่วยงานได้จัดสวัสดิการด้านบ้านพักอาศัย ยานพาหนะให้ท่านตามความเหมาะสม	4.71	.45	มาก	3
สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้ท่านเลือกทำงาน	4.66	.47	มาก	13
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนกู้ยืมเพื่อเป็นสวัสดิการให้เหมาะสม	4.65	.49	มาก	14
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับข้าราชการในหน่วยงานอื่น	4.70	.47	มาก	6
การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ	4.68	.47	มาก	10
ท่านได้รับความสะดวกจากการให้บริการด้านสวัสดิการต่างๆ	4.70	.47	มาก	8
ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆ ทันท่วงทีตามเวลาที่กำหนด	4.64	.50	มาก	16
ท่านได้รับเงินวิทยฐานะ/เงินประจำตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับข้าราชการในระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น	4.62	.51	มาก	18
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นรางวัลที่สร้างแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี	4.64	.48	มาก	17

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านคุณค่าของรางวัล	n = 357		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.68	.47	มาก	9
หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	4.70	.49	มาก	7
ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้หน่วยงานภายนอกยกย่องเชิดชู	4.76	.42	มาก	2
ผลการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ข้าราชการครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.71	.45	มาก	5
การมีบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการครูสร้างแรงจูงใจต่อท่านได้เป็นอย่างดี	4.78	.41	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.68</b>	<b>.22</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 8 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ด้านคุณค่าของรางวัลโดยภาพรวมอยู่ในอันดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ หลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่นมีบำเหน็จ บำนาญ มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้หน่วยงานภายนอกยกย่องเชิดชู หน่วยงานได้จัดสวัสดิการอื่นๆ เช่น บ้านพักอาศัย ยานพาหนะให้ท่านตามความเหมาะสม และมีข้อเจ็ลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับเงินวิทยฐานะ/เงินประจำตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับข้าราชการในระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆ ทันตามเวลาที่กำหนด และการได้รับรางวัลเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ทดสอบค่าที (t - test)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี n = 225				สูงกว่าปริญญาตรี n = 132			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการคาดหวัง ว่าสามารถ ทำงานสำเร็จได้	4.68	.19	มาก	2	4.66	.19	มาก
2. ด้านการคาดหวัง ว่างานสำเร็จ แล้วจะได้รับ รางวัล	4.64	.21	มาก	3	4.65	.19	มาก	3
3. ด้านคุณค่าของ รางวัล	4.69	.21	มาก	1	4.67	.22	มาก	1
รวม	.05	.00			.05	.00		

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ และด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการคาดหวังสามารถทำงานสำเร็จได้ และด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามวิทยฐานะ (ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	P
1. ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้	ระหว่างกลุ่ม	20	3	.06	1.8	.13
	ภายในกลุ่ม	13.2	353	.03		
	รวม	13.4	356			
2. ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.47	3	.15	3.60	.01
	ภายในกลุ่ม	15.3	353	.04		
	รวม	15.8	356	.15		
3. ด้านคุณค่าของรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.45	3	.04	3.13	.02
	ภายในกลุ่ม	17.1	353			
	รวม	17.5	356			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.33	3	.11	4.0	.00
	ภายในกลุ่ม	9.8	353	.02		
	รวม	10.1	356			

จากตารางที่ 10 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	P
1. ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้	ระหว่างกลุ่ม	.16	4	.04	1.09	35
	ภายในกลุ่ม	13.3	352	.03		
	รวม	13.48	356			
2. ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.18	4	.04	1.05	37
	ภายในกลุ่ม	15.6	352	.04		
	รวม	15.8	356			
3. ด้านคุณค่าของรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.33	4	.08	1.70	.14
	ภายในกลุ่ม	17.2	352	.04		
	รวม	15.8	356			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.21	4	.06	1.86	.11
	ภายในกลุ่ม	9.93	352	.02		
	รวม	10.1	356			

จากตารางที่ 11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ประสบการณ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่าโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยบทนี้กล่าวถึง สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

#### สรุป

##### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

##### สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

##### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 4,599 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 119) ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูทั้งสิ้น 357 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามทฤษฎีและแนวคิดของ วรูม (Vroom) ใน 3 ด้าน ได้แก่ การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และคุณค่าของรางวัล แบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในระดับ 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1987) เพื่อเป็นการวัดระดับการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจ ซึ่งสามารถกำหนดน้ำหนักของคะแนนได้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการไว้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. นำเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจมาวิเคราะห์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องของ วรูม (Vroom, 1964)

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ของ นันทพงษ์ คัดดูยาวัตร์ (2553) และแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ของ โกมล บัวพรหม (2553) และแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ของบุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตาม ทฤษฎีและแนวความคิดของ วรูม (Vroom) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากพฤติกรรมแรงจูงใจมากที่สุดไปยังน้อย

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 สรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านสวัสดิการที่จะได้รับและความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณค่าของรางวัล ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และอาจเนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถสร้างความคาดหวังแก่ครูได้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุตสาหะเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพแล้ว จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ผลผลิตคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และคุณภาพของงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสูงขึ้น

รวมถึงผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารบุคลากรทุกชั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า การให้ความสำคัญความชอบ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตามวาระจะมีส่วนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี และเต็มใจใฝ่ศึกษาในหน่วยงาน อันซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการให้ความสำคัญต่อครูที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ตามความเหมาะสมกับความคาดหวังของแต่ละคนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ มัลลิกา ต้นสอน (2547, 194) กล่าวว่า การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจมีลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก 3) มีความพยายามในการแสดงออก สรุปได้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหาร มาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ความต้องการด้านการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ การยอมรับในสังคม และความสำเร็จ แรงจูงใจจึงมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการในสิ่งต่างๆ โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร เช่น คนทำงานเห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรเป็นสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่างๆ เพื่อให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาต่างๆ ส่งผลต่อองค์กรด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกัน ก็พยายามที่จะช่วยเหลือให้ปัญหาผ่านพ้นไปได้ กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าชม การได้รับการยอมรับการยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง ค่าชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ยกตัวอย่าง เช่น คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน แสดงความขยัน

ชั้นแข็งเพียงพอให้เจ้านายหรือหัวหน้างานเห็นเพื่อได้ความดีความชอบ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

1.2.1 ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายมีขอบข่ายชัดเจนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีความคาดหวังในการทำงานว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2542, 38) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ มาตรการต่างๆ นี้อาจกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดองค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทพวงศ์ ดัดดุยวัตร (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายการสอนในอำเภออรัญประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภออรัญประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการคาดหวังว่าสามารถสำเร็จได้ โดยภาพรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.2.2 ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ โรงเรียนของท่าน มีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับได้ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นวิทยากรในด้านที่ท่านถนัด ดังนั้นเป็นเรื่องปกติที่ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ย่อมคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล ทั้งในเรื่องของความภาคภูมิใจ การชมเชย การให้รางวัลอื่นๆ เช่น ชั้นพิเศษ เป็นต้น และที่สำคัญย่อมหวังว่าจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากร หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นจึง

ส่งผลให้ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จจะได้รับรางวัล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ สิงหราช (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนการยอมรับนับถือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2.3 ด้านคุณค่าของรางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ หลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น มีบำเหน็จ บำนาญ มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้หน่วยงานภายนอกยกย่องเชิดชู หน่วยงานได้จัดสวัสดิการอื่นๆ เช่น บ้านพักอาศัย ยานพาหนะให้ท่านตามความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากการให้รางวัลนั้นย่อมมีค่าก็ต่อเมื่อผู้ได้รับรางวัลพึงพอใจกับรางวัลนั้นหรือไม่ การที่ให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจสูงสุด ผลงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และการได้รับรางวัลเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมากจึงได้ผลักดันนโยบายต่างๆ เพื่อให้ครูได้รับในสิ่งที่ครูต้องการ สอดคล้องกับ พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย องค์กรประกอบแรก ปัจจัยกระตุ้น นั่นคือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า องค์กรประกอบที่สองปัจจัยสำคัญคือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและค่าตอบแทนผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และซิดเนอร์แมน (Herzberg & Snyderman, 1959, 133-155) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็น

ปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะกับเรื่องงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองคือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ส่วนปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ปัจจัยทั้งสองดังกล่าว คือ

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หรือประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1.1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหาร ในองค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

1.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

1.3) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

1.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานหรือเครื่องมือต่างๆ

1.5) รายได้ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกซึ่งจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง

2.1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความพอใจอย่างมากในผลงานดังกล่าวนี้

2.2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

2.3) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้นับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนั้นจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมบรรยากาศในการทำงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเอาใจใส่ดูแลให้ความสนทนสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เล็งเห็นความสำคัญและความสามารถของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และอาจมีความเชื่อว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เหมาะสมเป้าหมายขององค์กรสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2546, 63) ที่มีความเห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์การศึกษาช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะจูงใจของบุคคลเกิดการพัฒนาขึ้นอย่างค่อเนื่อง สอดคล้องกับเดซรงส์ รามันน์ (2545, 51) ได้กล่าวว่า การศึกษาที่บุคคลได้รับหรือสำเร็จการศึกษาบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูงอาจจะมีความรู้ที่ดีต่องานและมีความชัดเจน แม่นยำในการทำงานกว่าบุคคลที่ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ซึ่งผลการกระทำทั้งสิ้นล้วนเกิดจากความคาดหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของแนคเลอร์ และลอร์ (Nadler & Lawler, 1977, 79) กล่าวว่าความเป็นมาของทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจว่า มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรดังต่อไปนี้

3.1 พฤติกรรมเกิดจากสาเหตุสองประการรวมกัน คือลักษณะภายในของแต่ละบุคคล กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม มิใช่เกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งเพียงอย่างเดียว ลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ประวัติครอบครัว ประสบการณ์ในอดีต ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เขามีทัศนคติความต้องการและความคาดหวังต่างๆ กัน ในขณะที่เดียวกันภายในองค์กร ก็มีสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะผู้นำ ระบบจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

3.2 พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นบุคคลแต่ละคนจะเลือกตัดสินใจเองว่าควรแสดงออกมาอย่างไร พฤติกรรมในหน่วยงานอาจแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ เช่น การมาทำงาน การอยู่ร่วมกันในกิจกรรมของหน่วยงาน 2) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับของความพยายามในการทำงาน เช่น จะทำงานหนักแค่ไหน ให้ได้ผลงานเป็นอย่างไร มีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน

3.3 บุคคลแต่ละคนมีความปรารถนา เป้าหมาย ตลอดจนต้องการชนิดของผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่แตกต่างกัน

3.4 บุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับดีเมื่อเขาเรียนรู้ หรือคาดหวังว่าจะเป็น โอกาสที่จะทำให้เขาได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ต้องการและจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่จะทำให้เขาได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่ต้องการ

ในปัจจุบันคำว่าวิทยฐานะเป็นรางวัลที่มีคุณค่าสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้เป็นอย่างดี โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามวิทยฐานะ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ พบว่าตำแหน่งทางวิชาการของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมและในขณะเดียวกันก็ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญบา รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอพัฒนา คือ ครูที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ประสบความสำเร็จและได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

มีนโยบายส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เขตสุขภาพจึงได้มีศักดิ์ศรีแห่งเกียรติภูมิ และการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีนโยบายพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมองค์กรและผู้บริหารปฏิบัติด้วย มีความเสมอภาคและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ได้จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและมองถึงความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน การปฏิบัติงานโดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชามีความแตกต่างกัน และงานวิจัยของ บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ศาสนา ภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากนั้นมาจากครูมีความคาดหวังว่าเมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน ทุ่มเทความสามารถและเต็มศักยภาพแล้ว จะส่งผลให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ผลผลิตคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และคุณภาพของงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสูง และในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญของการบริหารบุคลากรทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และรวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการนำผลการวิจัยมาพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังนี้

1. ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ผู้บังคับบัญชามควรถูกส่งเสริมสนับสนุนให้เชื่อมั่นว่าเป็นบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามขอบข่ายที่ชัดเจนและส่งผลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด



2. ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล โรงเรียนควรมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับได้ มีการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่องานเสร็จตามเวลาที่กำหนดตรงตามวัตถุประสงค์ก็ได้รับคำชมเชยและรางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

3. ด้านคุณค่าของรางวัล รางวัลที่มอบให้ควรเป็นหลักประกันความมั่นคงจากการปฏิบัติงาน เช่น มีบำเหน็จบำนาญ มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้หน่วยงานภายนอก ยกย่องเชิดชู หน่วยงานได้จัดสวัสดิการอื่นๆ เช่น บ้านพักอาศัย ยานพาหนะให้ท่านตามความเหมาะสม รางวัลนั้นย่อมมีค่าก็ต่อเมื่อผู้ได้รับรางวัลพึงพอใจกับรางวัลนั้น ซึ่งเป็นแรงจูงใจสูงสุดส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่

4. ระดับการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

5. วิทยฐานะ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาการปฏิบัติงานของตนอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ ได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้น

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เต็มที่ เต็มศักยภาพที่มีอยู่

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผู้วิจัยเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะทำการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 หรือสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 หรือสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
3. ควรศึกษาความเสี่ยงในการบริหาร โครงการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 หรือสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

## บรรณานุกรม

- กัลยาณี สอนิสวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กันธอร กุลบุตรดี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เดชรงค์ รามัญ. (2545). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ประชุมการช่าง.
- นัทธพงศ์ ดัดถยาวัตร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตากร สุขะสี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญรัตน์ แก้วเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอาเภอนิคม  
พัฒนา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์จามจุรีย์โปรดักท์.
- พระมหาปริศี สีหาวัตร. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 12. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :  
เข้า ออฟ เคอร์มิสท์.
- พัชรินทร์ เมืองมูล. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา  
ของอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ไพฑูรย์ เรืองมล. (2541). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: งานที่นักบริหารควรตระหนัก. ใน  
วารสารพัฒนาการศึกษา. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- มงคล สิทธิรักษ์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ในเขต  
การศึกษา 10. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร. ชรรคมลการพิมพ์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิชาการ, กรม. (2542). การนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์  
กระทรวงศึกษาธิการ.

- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
 วิจิตรหัตถการ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหาร: นักบริหารการศึกษามีอาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งส่งท้าย. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน  
 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.  
 เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2552). กรณีศึกษา: การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
 กรุงเทพมหานคร: บริษัท เรดเฟิร์น ครีเอชั่น จำกัด.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์.  
 เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- อรนุช พรินทร์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 สหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยา กูหา. (2546). แรงจูงใจและอารมณ์. ปัตตานี: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะ  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อนันต์ พรหมบังเกิด. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษานครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- Beach, D.S. (1965). **The management of people at work**. New York: The Macmillan.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). **Research in education**. 7<sup>th</sup> ed' Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5<sup>th</sup> ed' New York. Harper Collins.
- Clement, E. (1983). **A study of the relationship between intrinsic and extrinsic Variable and  
 job satisfaction among student personnel workers in community colleges**.  
 Dissertation Abstracts International.

- Gilmer, Von Haller B. (1971). **Industrial and Organization**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Good, Cardter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York. McGraw – Hill Book Company.
- Harriman, P.L. (1947). **Dictionary of psychotivate to work**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Herzberg & Snyderman, F.F., & Snyderman, B. (1959). **The motivate to work**. New York. John Wiley and Sons.
- Krejcic, R.V. & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608.
- Lindagrem, H.C. (1976). **Educational psychology in the classroom**. 5<sup>th</sup>.ed' New York.
- Harper Luthans, F. (1985). **Organization behavior**. 3<sup>th</sup>ed. Tokyo: McGraw– Hill Book Company.
- Maslow, A.H. 1(1970). **Motivation and personality**. New York: Harper Row.
- Nadler, P., & Lawler, A.S. (1977). **Pay and organization effectiveness**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Ogomaka, U.J. (1986). **The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan high school**. Dissertation Abstracts International.
- Randall, C.M. (1987). **Job satisfaction of chiefs administrative officer of teacher education program**. Dissertation Abstracts International.
- Vroom, V.H. (1997). **Work and motivation**. New York: Wiley.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.อินทัย ประสาน  
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. นายจรูญ หนูสังข์  
ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
3. นายสุภชัย สกุลแก้ว  
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ พ.เศษ ว 251/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าวี อำเภอมะเขี  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

14 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อินทัย ประสาน (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนางนุช ตริ้วย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.โมตรี จันทร์หา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.บูรินทร์ภักุ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชატะกาญจน์)  
รองหัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาราชการแทน  
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 251/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

14 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจำรูญ หนูสังข์ (ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชატะกาญจน์)  
รองหัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาราชการแทน  
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 251/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

14 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน คุณศุภชัย สกุลแก้ว (ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์)  
รองหัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาการแทน  
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ พ.เศษ 413/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

14 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย จังหวัดสงขลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.บุรินทร์ภักฎ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย จังหวัดสงขลา เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวนงนุช ตรีวัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลวิจัย



ที่ ศธ พิเศษ ว 320/2557

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าม่วง อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ท่าศาลาพระสิงห์ศึกษา.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 130 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และดร.บุรินทร์ภัฏ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวนงนุช ตรีวัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ข 320/2557



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....เทศบาลตำบลท่าจิว.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 80 ชุด

ด้วยนางสาววงนุช ตรีวัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และดร.บูรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาววงนุช ตรีวัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438

ที่ ศธ พิเศษ ว 320/2557



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....พระพรหมพิพิตานุสรณ์.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 30 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และดร.บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวนงนุช ตรีวิทย์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438

ที่ ศธ พิศษ ว 320/2557



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....*วัดสี่พิทลู่*.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 60 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และดร.บุรินทร์ภักดิ์ พรหมภาค เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวนงนุช ตรีวิทย์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438

ที่ ศธ พ.เคษ ว 320/2557



สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 60 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ตรีวัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และดร.บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวนงนุช ตรีวัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขานุการ  
โทรศัพท์. 0-7537-7438  
โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก จ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

ผู้วิจัย

นางนุช ตรีวิทย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ปีการศึกษา 2557

รหัส □□□

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่านช่วยตอบทุกข้อ และตอบให้ตรงกับความเป็นจริงในความคิดของท่านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์อันจะทำให้การวิจัยมีประโยชน์มากที่สุด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 คือ

- 1) การคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้
- 2) การคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล
- 3) คุณค่าของรางวัล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะได้รับการรักษาไว้และจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ต่อไป

ในการนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี

จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนงนุช ตรีวิชัย

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นสถานภาพจริงเกี่ยวกับ  
รายละเอียดส่วนตัวท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

1. วิทยฐานะ

- ( ) ไม่มีวิทยฐานะ  
( ) ชำนาญการ  
( ) ชำนาญการพิเศษ  
( ) เชี่ยวชาญ

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน)

- ( ) 1 - 5 ปี                      ( ) 6 - 10 ปี                      ( ) 11 - 15 ปี  
( ) 16 - 20 ปี                      ( ) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของ  
ท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือ  
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก  
3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย  
1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้							
1	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						
2	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความถนัด						
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบข่ายงานที่ชัดเจน						
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด						
5	ท่านเชื่อว่าสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ						
6	จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น						
7	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาได้						
8	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จ						
9	ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จ						
10	ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
11	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคล ที่มีความสามารถ						
12	ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคล ที่มีความสามารถ						
13	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากนักเรียน						
14	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม						
15	ท่านสามารถอธิบายกระบวนการทำงานได้อย่าง ชัดเจน						
16	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงาน โครงการ ที่เป็น ภารกิจหลักของหน่วยงาน						
17	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
18	ท่านทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญ ในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร						
19	ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อ ชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงเรียน						
20	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำกระตุ้นให้เกิดความ กระตือรือร้น						
21	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มประสบการณ์ เรียนรู้และทักษะความชำนาญ						
22	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานพิเศษอยู่ บ่อยครั้ง						
23	ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี						
24	ผลงานของท่านเป็นที่ประจักษ์ต่อหน่วยงานอื่น						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล						
25	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับคำตอบแทน						
26	วิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเหมาะสม						
27	ความสำเร็จในงานต่างๆ เกิดจากการวางแผนและทำงานอย่างเป็นขั้นตอน						
28	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้า						
29	ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น						
30	ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้และสายงาน						
31	ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด						
32	ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลการปฏิบัติงาน						
33	ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด						
34	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลการปฏิบัติงาน						
35	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงาน						
36	ได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
37	ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นในระดับเดียวกัน						
38	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าอบรมหรือร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล							
39	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นวิทยากรในด้านที่ท่านถนัด						
40	โรงเรียนของท่านมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรเป็นที่ยอมรับได้						
41	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่ปฏิบัติ						
42	ผลการปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จมีส่วนช่วยสร้างชื่อเสียงให้แก่ท่าน						
ด้านคุณค่าของรางวัล							
43	มีความรู้สึกภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่						
44	มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี						
45	ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ						
46	ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน						
47	หน่วยงานได้จัดสวัสดิการด้านบ้านพักอาศัยยานพาหนะให้ท่านตามความเหมาะสม						
48	สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้ท่านเลือกทำงาน						
49	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนกู้ยืมเพื่อเป็นสวัสดิการให้ได้อย่างเหมาะสม						

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
50	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับข้าราชการในระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น						
51	การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ						
52	ท่านได้รับความสะดวกจากการให้บริการด้านสวัสดิการต่างๆ						
53	ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆ ทันตามเวลาที่กำหนด						
54	ท่านได้รับเงินวิทยฐานะ/เงินประจำตำแหน่ง อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับข้าราชการในระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น						
55	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นรางวัลที่สร้างแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี						
56	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง						
57	หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ						
58	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลให้หน่วยงานภายนอกยกย่องเชิดชู						
59	ผลการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ข้าราชการครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน						
60	การมีบำเหน็จ บำนาญของข้าราชการครู สร้างแรงจูงใจต่อท่านได้เป็นอย่างดี						

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนนุช ตรีวิทย์
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน 2527
สถานที่เกิด	38/3 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าช้าง อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	157 หมู่ 6 ตำบลหัวตะพาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดท่าช้าง จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางกล่ำวิทยา รัชมังคลาภิเษก จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพธิ์คีรีราชศึกษา จังหวัดปัตตานี
พ.ศ. 2549	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช