

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 35



พัชราภรณ์ บุญเรือง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 35



พัชราภรณ์ บุญเรือง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35” เห็นสมควรรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

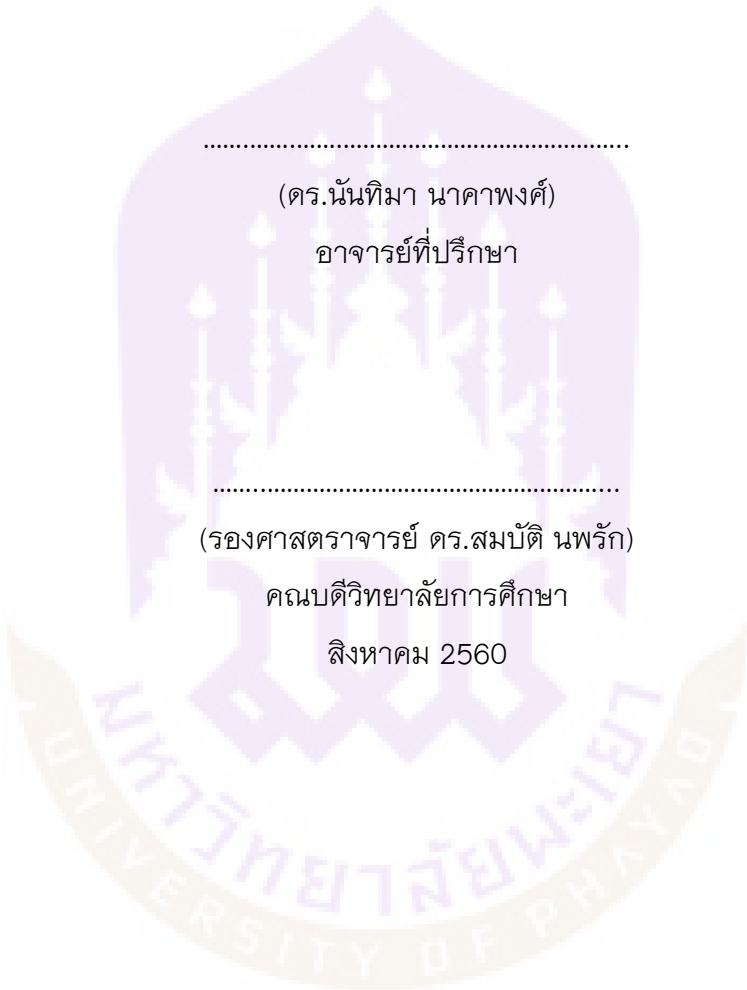
.....
(ดร.นันทิมา นาคาพงศ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

สิงหาคม 2560

The logo of the University of Phayao is centered in the background. It features a purple shield with a white emblem of a traditional Thai temple (Prang) and two white candles. Below the shield is a banner with the university's name in Thai and English: "มหาวิทยาลัยพะเยา" and "UNIVERSITY OF PHAYAO".

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง พร้อมกับ นายชิงชัย ทิพย์มณฑา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ, นายสุทิน คงสนุ่น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเสด็จวนชยางค์กุลวิทยา และ นายโสภณ ศรีวิชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชารัฐวิทยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขให้มีความถูกต้องจนสมบูรณ์ เป็นรูปเล่ม จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ที่ช่วยเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ผู้ศึกษา ตลอดจนอาจารย์ประจำสาขาวิชา เพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาด้วยดี ตลอดเวลาที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเล่าเรียน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในครั้งนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบคุณงามความดีแต่ทุก ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้นไว้ ณ โอกาสนี้

พัชราภรณ์ บุญเรือง

เรื่อง: ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาเขต 35

ผู้ศึกษาค้นคว้า: พัทธภรณ์ บุญเรือง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.นันทิมา นาคาพงศ์

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 จำนวนทั้งสิ้น 366 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านบรรลุเป้าหมาย และด้านความตรงต่อเวลามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 35 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL
WORKING FOR THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE 35

Author: Patcharaphon Boonrueang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration),
University of Phayao, 2017

Advisor: Dr.Nanthima Nakaphong

Keywords: Motivation in Working, Work Efficiency

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study motivation in working of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office 35. 2) to study work efficiency of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office 35. 3) to examine the relationship between motivation and work efficiency of Government Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 35. The sample groups were 366 government teachers under the Secondary Educational Service Area Office 35. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics was analyzed there were frequency, percentage, mean standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the study revealed that

1. Motivation in working of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office as a whole was at a high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; acceptance, relationship between persons, policy/plan and management, work environment, progress in responsible job, job security, income and welfare, job responsibility, job successful, characteristic of job, respectively.

2. Work efficiency of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office as a whole was at a high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; correctness, quality and standard, goal attainment, punctuality in working, respectively.

3. The relationship between motivation and work efficiency of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office 35, in overall had the positive relationship at a significant level of .01. When taking the paired comparison, there was found a positive correlation.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	23
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)...	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)	
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35	69
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35	72
5 บทสรุป	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	78
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	92
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	106
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	107
ภาคผนวก จ การหาค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	108
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	109

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	25
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ.....	57
4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ	57
5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	58
6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	58
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม (n = 366).....	59
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (n = 366)	60
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านการได้รับการยอมรับ (n = 366)	60
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n = 366)	61
11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความรับผิดชอบ (n = 366).....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (n = 366).....	63
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านนโยบายและการบริหารงาน (n = 366)	64
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (n = 366)	65
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 (n = 366).....	66
16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (n = 366)	67
17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (n = 366).....	68
18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม (n = 366).....	69
19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความตรงต่อเวลา (n = 366).....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและ มาตรฐาน (n = 366).....	70
21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านบรรลุเป้าหมาย (n = 366)	71
22	แสดงค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35	72



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 องค์ประกอบของการจูงใจ ของ Greenberg and Baron.....	22
2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow	27
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	49



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1)

การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารซึ่งเรียกว่า หลัก 4M'S อันประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งในปัจจุบันมีทรัพยากรอีกประเภทหนึ่งได้กลายมาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จมาให้แก่องค์การ นั่นคือ เทคโนโลยี (Technology) อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ (สุรินทร์ ดีเกษแก้ว, 2554, หน้า 1 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 1)

เมื่อองค์กรกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และประสานความร่วมมือร่วมกันอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม, 2556, หน้า 2 อ้างอิงใน เจนฉิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 1)

องค์การที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพจะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมประเทศชาติ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใจความสำคัญว่า “งานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิด เป็นผู้กระทำ ถ้าผู้กระทำมีจิตใจไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงานผลที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีจิตศรัทธาเข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงานพร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถงานจึงจะดำเนินไปได้โดยราบรื่นและบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย” พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10 กรกฎาคม 2536 (เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 1)

คนหรือมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วยเหตุนี้ ทุกองค์กรจึงต้องให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับการงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่จะให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ (สุวณีย์ ฤทธิธำพรหม, 2556, หน้า 2 อ้างอิงใน เจนยิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ในการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดระดับมัธยมศึกษา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดลำปางและจังหวัดลำพูน ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 46 โรงเรียน มีข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น 2,121 คน มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 33,534 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559) ซึ่งได้ยึดแนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ 2556 ตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้น โดยผลการทดสอบ ระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4 (Student Achievement) 2) นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการอ่านคล่อง เขียนคล่องและใช้ทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย (Communicative skills) 3) นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นไทย มีจิตสาธารณะและอยู่อย่างพอเพียง

(Sufficiency and Public Mind) 4) นักเรียนที่มีความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปศาสตร์ ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ (Excel to Excellence) 5) ประชากรวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อลดอัตราเด็กตกหล่นออกกลางคัน 6) นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (ASEAN Community) 7) สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (Quality Schools) 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา(Effective Service Areas) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35, 2558, หน้า 1, สื่อบนไลน์)

จากจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จะเห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะบรรลุผลตามจุดเน้นที่กำหนดได้นั้น ต้องอาศัยจากการร่วมมือร่วมใจกัน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพนั่นก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จึงมีความสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (ลำปาง-ลำพูน) ได้แก่ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) (1959, pp. 113-115 อ้างอิงใน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557, หน้า 13-15) และการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ญัฐฉัญ ณัฏฐกร (2545, หน้า 13)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 46 โรงเรียน จำนวน 2,121 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Taro Yamane (1967) (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2556, หน้า 92) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 366 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 แบ่งเป็น 2 ตัวแปร คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
 - 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 - 1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 1.8 ด้านความมั่นคงในงาน
 - 1.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
 - 1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ ญัฐธัญ ณ์ตรบ (2545, หน้า 13)

ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความตรงต่อเวลา
- 2.2 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน
- 2.3 ด้านบรรลุเป้าหมาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการครูใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานและมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ

ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผลงานของข้าราชการครูได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วม ต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความท้าทาย ของงาน โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอิสระในการกำหนดงาน วิธีปฏิบัติงาน โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับผิดชอบงานหลักขององค์กร ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญในสถานศึกษา มีความเอาใจใส่หรือ กระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการเพิ่มพูนความรู้ รับผิดชอบงานที่สำคัญ และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายของ หน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชามีหลักพิจารณาการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน มีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกัน ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้มีความสุขกับการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อพบปัญหาผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงแนวทาง ในการแก้ไข และผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงทุกข์สุขและเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึง การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีความศรัทธาในตำแหน่งงาน ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และผลตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอ หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในระยะเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน สามารถติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ด้านความตรงต่อเวลา หมายถึง มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือคำสั่ง ให้เสร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วย เวลาที่รวดเร็ว

ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่าง การปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ

ด้านบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถลดค่าใช้จ่ายและกำลังคนในการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 หมายถึง หน่วยงานที่ครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดลำพูนและจังหวัดลำปาง มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 46 โรงเรียน

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการครู ได้แก่ เพศชายและหญิง ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 23-30 ปี, 31-38 ปี, มากกว่า 38 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนับเวลาตั้งแต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงปัจจุบันแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ น้อยกว่า 10 ปี, 10-20 ปี, 21 ปี ขึ้นไป

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทราบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
 - 1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.7 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
 - 3.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคแคลล์แลนด์ (McClelland's Theory of Needs)
 - 3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzber's Two-Factors Theory)
 - 3.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)
 - 3.5 ทฤษฎีการจูงใจของ ERG Alderfer
 - 3.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Brown (1980, pp. 122–113 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงความคิดซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายในซึ่งประกอบด้วยอารมณ์ ความปรารถนา จึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

Harriman (1947, p. 266 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า เป็นนามธรรมที่มองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่ไม่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น และชักนำให้มนุษย์ประพฤติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Guilford and Gray (1947, p. 266 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า คือ สถานการณ์ภายในซึ่งไปกระตุ้น และริเริ่มเรื่องของกิจกรรมและการเคลื่อนไหวแล้วนำไปปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำเป้าหมาย

Sanford and Porter (1947, p. 266 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

Lower (1947, p. 266 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 25) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ นามธรรมและเป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถมองเห็นและไม่อาจหยุดนิ่งได้ แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังและมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และทำหน้าที่เร้ากระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และยังช่วยรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ เป็นพลังทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

เรื่องวณิชย์ แก้วพรหม (2548, หน้า 11) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึงการกระตุ้นหรือเร้าให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา

พัรวลัย ศรีหมอก (2555, หน้า 15) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ประสบการณ์หรือจิตใต้สำนึกภายในที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีพลังและมีทิศทางที่ชัดเจน ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค

สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งนอนอยู่ที่อยู่ในตัวของบุคคล ที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พฤติกรรมที่แสดงออกมามีทิศทางที่ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อนูรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, หน้า 146) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าการจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของงานในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงทำให้งานลุล่วงจนประสบความสำเร็จ ฉะนั้น ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์ธานี (2551, หน้า 113) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

Murray (1961, p. 91 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่อยากให้สำเร็จ เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Vroom (1987, p. 10 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 15) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถออกมาได้คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กร ช่วยให้ผู้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างแรงผลักดันแก่มนุษย์ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่มุ่งกระทำในสิ่งที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเร็วที่สุด

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ มีหลายประการตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ จะแบ่งได้ 2 ประเภท ฌอนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, หน้า 18 อ้างอิงใน อริญชญา วงศ์ใหญ่, 2558, หน้า 5-6)

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้าความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่ง และฐานะทางสังคมตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจภายใน (Intersic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีการควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีตัวคุณค่าน่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรเด่น อยากรดัง หรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่คาดหวังคะแนนเกรด หรือ ตำแหน่ง หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับ ความพอใจ การลงโทษ ที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

สรุปความได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรเด่น อยากรดัง หรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล 2) แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่มีความคาดหวังในเรื่องของคะแนนสอบ เกรด หรือ ตำแหน่ง เป็นต้น

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กานดา จันทร์แย้ม (2546, หน้า 57 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 18) การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นจำเป็นต้องรู้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้อย่างไร กระบวนการเกิดแรงจูงใจสามารถอธิบายเป็นกระบวนการได้ ดังนี้

1. ระยะเวลาแรก เป็นระยะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย บุคคลมีความต้องการ ความปรารถนาหรือความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ระยะที่สอง เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการ อันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย
3. ระยะที่สาม เป็นระยะจุดมุ่งหมาย ระยะนี้มนุษย์จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้เกิดภาวะสุดท้าย คือ การลดแรงขับหรือความต้องการได้รับการตอบสนอง

จตุติมา เอี่ยมเสถียร (2549, หน้า 20 อ้างอิงใน อริญชญา วงศ์ใหญ่, 2558, หน้า 8) กระบวนการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาด สิ่งที่จะกระทำในส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดไปนั้นอาจเป็น สิ่งที่จำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรงขับนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวน กระวายจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ จะเกิดอาการคอแห้ง
3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวน กระวายนั้น จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา
4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Redution Stage) เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลง ภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

จากการศึกษากระบวนการเกิดแรงจูงใจ สรุปว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจเกิดจาก มนุษย์มีความต้องการในสิ่งที่ตนเองขาดหาย จากนั้นความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดแรงขับทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ ซึ่งพฤติกรรมที่ แสดงออกจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล เมื่อได้สิ่งที่ต้องการแล้ว จะทำให้แรงขับลดลง แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง แรงขับจะคงอยู่และอาจจะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการลำดับต่อไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศุภลักษณ์ ตริสุวรรณ (2548, หน้า 14 อ้างอิงใน เจนฉิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

ชลิลา ปาลเดชพงศ์ (2548, หน้า 16 อ้างอิงใน เจนฉิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งทางลบและทางบวกจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิผลขององค์การอย่างเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้น คนทำงานควรพึงสร้างแรงจูงใจทางบวกให้แก่ตนเอง ผู้บริหารก็ควรใช้แรงจูงใจทางบวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเช่นกัน จึงจะเกิดความสำเร็จขึ้นได้

ผาสุข จิตนาวสาร (2548, หน้า 10 อ้างอิงใน เจนฉิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกสมหวังและมีความสุขจากสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ทุ่มเทพลังต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเองและแสวงหาจากผู้อื่นเพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับ ด้วยความสนุกสนานและเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, หน้า 9 อ้างอิงใน เจนฉิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ผกามาศ สมัครการ (2554, หน้า 26 อ้างอิงใน เจนฉิตา สิ้นเปียง, 2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในตัวบุคคลจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้น เริ่มต้นที่ร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งหากเปรียบเทียบกันแล้ว คือ ความต้องการขั้นต้นของมาสโลว์ และความต้องการจำเป็นเบื้องต้นของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นและปัจจัยจูงใจล้วนสำคัญต่อบุคคลในองค์การทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีทิศทางตามลำดับขั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ทุ่มเทพลังต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเองและแสวงหาจากผู้อื่นเพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับเป็นอย่างดีเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Harrell (1964 อ้างอิงใน จันทรแรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 22-27) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่า เป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่คุณคนอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาว์ปัญญา ปัญญาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่า มักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการวิจัย ไม่น่าเด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่ม พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่า ง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนาย ความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่ เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพ ที่เห็นได้ชัดเด่นก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคล ไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับ การสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของ บุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลก ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับ ลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพจากการศึกษาวิจัย พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยาก เปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อน

เงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้ เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจาก การปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า งานใดมีโครงสร้างอย่างไร และรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไร และสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็น

สวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยี่ยวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษา พบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบของงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมี ความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ ร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจาก หน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับ ผู้นิเทศงานการสร้าง ความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่า พนักงาน ความต้องการรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานตนเองอย่างไรข่าวสาร จากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่า งานของตน จะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมี ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาใน ความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่า รายรับเป็นเรื่อง สำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

Herzberg (1959 อ้างอิงใน จันทรกรรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 27) ได้กล่าวถึงปัจจัย ที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. ความก้าวหน้า
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. เงินเดือน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. การนิเทศงาน

Dessler (1983 อ้างอิงใน จันทรกรรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 28) ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 อ้างอิงใน จันทรกรรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้การสนองตอบ (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำนายซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่บุคคลมีความสนใจ หรือให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ถนัด นับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากรที่จะทำงานด้วยอำนาจความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน หรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ อายุ ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน สภาพภูมิศาสตร์ 3) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศกำกับงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และความศรัทธาในผู้บริหาร ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1971 อ้างอิงใน จันทรแรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

อารี เพชรพุด (2530 อ้างอิงใน จันทรแรม พุทธนุกูล, 2554, หน้า 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยม ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกันก็ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ ลักษณะการจัดองค์การ การบริหารองค์ การการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต้องเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและลักษณะบุคลิกภาพ

Ghiselli and Clarence (1955 อ้างอิงใน ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในฐานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2. สถานะทางสังคม สถานะภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

3. อายุ ตามความคิดเห็นของ Ghiselli ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45-54 ปี

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

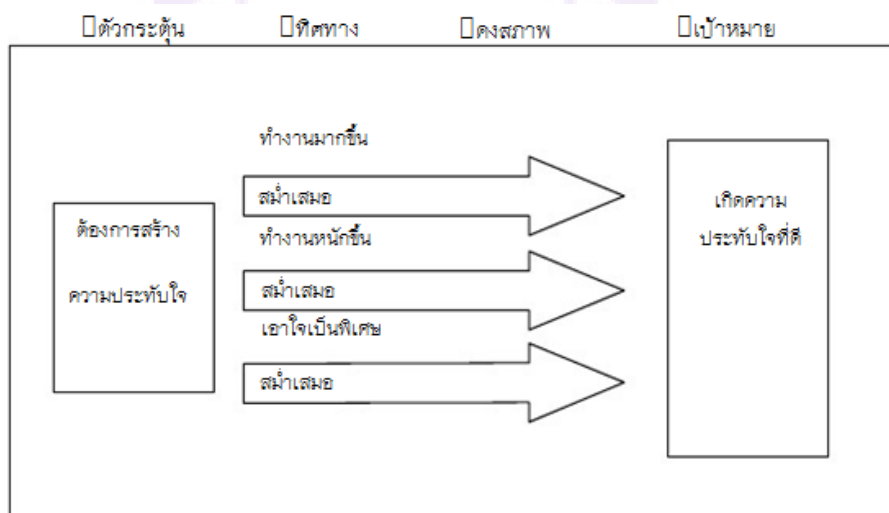
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

Greenberg and Baron (1997 อ้างอิงใน ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 11-12) การจูงใจดังกล่าว มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น

ประการที่สอง ในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ประการที่สาม ก็คือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย องค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปตัวอย่างได้ภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบของการจูงใจ ของ Greenberg and Baron

จากคำอธิบายที่กล่าวมา จึงสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ระดับอาชีพ หมายถึง เมื่อบุคคลใดมีฐานะทางอาชีพสูงหรือระดับอาชีพสูง จะทำให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปส่งผลให้เกิดเป็นความพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ 2) สถานะทางสังคม หมายถึง สถานะภาพในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในสถานะที่ดีมีความเหมาะสม

แก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ 3) ค่าตอบแทน (เงิน) หมายถึง เงินรายได้ที่มาจากเงินเดือนประจำและเงินรายได้พิเศษ 4) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นพฤติกรรมที่มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Becker and Neuhauser (1975, p. 208 อ้างอิงใน วนิดา ประดิษฐ์, 2554, หน้า 24) ได้เสนอแนวคิดเป็นแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) ระบุว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกหลายประการซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ที่มีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงาน อย่างละเอียดแน่ชัดซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน (Uncertainly)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. พิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และยังเชื่อว่า ความสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดสอบเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Kartz Kahn (1987, p. 121 อ้างอิงใน วนิดา ประดิษฐ์, 2554, หน้า 24-25) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้เสนอแนวคิดโดยได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพคือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพ

ขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ/มาตรฐาน และบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

รดา มณีพรายพรรณ (2549, หน้า 33-36) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า คือ การทำงานของมนุษย์ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีความถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด

ภิญญา สาธร (2539, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ การกระทำที่ทำให้เกิดความคุ้มค่าต่อหน่วยงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย

วิทยากร เชียงกุล (2540, หน้า 173) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยคำนึงถึงปริมาณงาน ในขณะที่เดียวกันต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

สุรนาท ขมะณะรงค์ (2540, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ผลที่ได้มีความคุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนไป

สมใจ ลักษณะ (2543, หน้า 7-8) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้อย่างมีมาตรฐาน สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า และได้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, หน้า 114) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในเวลาที่จำกัดให้ได้ในปริมาณมาก เป็นการวัดผลว่าองค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพหรือไม่

ติน ปรัชญพฤทธิ (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ว่า คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยวิธีการบริหารที่มีความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็มีความพยายามในการเพิ่มความถูกต้องและความรวดเร็วไปด้วย

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546) สรุปความหมายของประสิทธิภาพว่า คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมายในเวลาที่จำกัดเวลา

Mager and Beach (1967) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสิ่งที่สำคัญทั้งสิ้น

บรรอยด์ ไตจินดา (2543) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณที่องค์กรตั้งไว้

จากองค์ประกอบของประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายของประสิทธิภาพจากแนวคิดและนักวิจัย ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ขอบข่ายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ที่	ผู้วิจัย	ด้าน 1	ด้าน 2	ด้าน 3	ด้าน 4	ด้าน 5
1.	Becker and Neuhauser (1975)	/				
2.	Kartz Kahn (1987)	/				
3.	ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545)	/		/		/
4.	รดา มณีพรายพรรณ (2549)	/		/		
5.	ภิญโญ สาร (2539)				/	
6.	วิทยากร เชียงกุล (2540)		/			/
7.	สุนทรนท ชมะณะรงค์ (2540)	/			/	/
8.	สมใจ ลักษณะ (2543)	/	/	/	/	
9.	สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544)		/	/		/
10.	ติน ปรัชญพฤทธิ (2546)	/		/	/	/
11.	วิทยา ต่านธำรงกุล (2546)	/			/	/
12.	Mager and Beach (1967)		/	/		
13.	บรรอยด์ ไตจินดา (2543)	/	/	/		
รวม	13	9	5	7	5	6

หมายเหตุ: ด้าน 1 คือ ด้านบรรลุเป้าหมาย

ด้าน 2 คือ ด้านปริมาณงาน

ด้าน 3 คือ ด้านความถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

ด้าน 4 คือ ด้านความคุ้มค่า

ด้าน 5 คือ ด้านความตรงต่อเวลา

จากตาราง 1 ขอบข่ายที่มีความถี่มากที่สุด ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านความถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน 3) ด้านความตรงต่อเวลา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาขอบข่ายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ฌ็องฌัก กอนตรอบ เนื่องจากมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามากที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, p. 80 อ้างอิงใน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557, หน้า 17-19) กล่าวถึง เรื่องแรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการอย่างมีระเบียบ และเรียกลำดับขั้นของความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of needs”

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้มาและเมื่อได้แล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุอาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ มีความมั่นคงในการทำงาน มีบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือสังคม (Love or Social Needs) คือ เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นมา คือ ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เช่น บุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียงรวมถึงการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจและความรักจากเพื่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or Status Needs) คือ ความต้องการให้เกิดความเคารพต่อตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกที่ว่า ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ยกย่องเคารพ จากบุคคลรอบข้างในสังคม เช่น ความต้องการสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกที่ว่า ตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะเริ่มมี

ความต้องการในระดับที่สูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1954, p. 80) แสดงได้ดังภาพ



ภาพ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) สรุปว่า เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการอยู่ในตนเอง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งแล้วก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจากเดิมไม่มีสิ้นสุด เพื่อให้ตนเองประสบผลสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการของแมคแคล์แลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

McClelland (1962, pp. 99–122 อ้างอิงใน อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557, หน้า 19–20) นักจิตวิทยามีความคิดว่า ความต้องการ (Need) จะสะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์ มาจากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของ Maslow (1954, p. 80) และ Alderfer (1972, pp. 507–532) ตรงที่ไม่เน้นความต้องการ

ในลักษณะตามลำดับขั้นแต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ จึงได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพันและความต้องการอำนาจ

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า NAch) คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch Person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย คือ ชอบสถานการณ์ที่ทำให้มีโอกาสได้รับผิดชอบจากงานโดยตรง และชอบที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง และชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลางมีความเสี่ยง และถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (NAch Person) มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงคราวต่อไป รวมทั้งยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของตนเองอีกด้วย ต้องการความสำเร็จสูงและจะแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว ทำให้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth Needs) ในทฤษฎีของ Maslow (1954, p. 80) และ Alderfer (1972, pp. 507-532) ตามลำดับ

ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า NAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (NAff Person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพและยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว สามารถติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ของทฤษฎีของ Maslow (1954, p. 80) และ Alderfer (1972, pp. 507-532) ตามลำดับ

ความต้องการมีอำนาจ (Need for power เขียนย่อว่า NPow) คือ ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (NPow Person) มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น เป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงและจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสถานะแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้มีอิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น แต่เรื่องของความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันได้ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมี

อำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่นและทำประโยชน์แก่องค์กร ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization) ตามทฤษฎี Maslow ทฤษฎีของ Maslow (1954, p. 80) มากที่สุดและจากทฤษฎีของ McClelland (1962, pp. 99-122) คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของแมคแคล์แลนด์ (McClelland's Theory of Needs) สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพันและความต้องการอำนาจ กล่าวคือ บุคคลในกลุ่มนี้จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นตรงกับความต้องการของตนเอง ซึ่งเมื่อได้งานตรงกับความต้องการของตนเองแล้วจะทำให้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นเพื่อรักษาความสัมพันธ์ให้คงอยู่

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

Frederick Herzberg (1959, pp. 113-115 อ้างอิงใน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557, หน้า 13-15) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954, p. 80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่เกิดความพอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้ลึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียด ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการเปลี่ยนแปลงคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค่าจูนเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความไม่ชอบงานหรือความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

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

ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (1960, pp. 49-52 อ้างอิงใน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ๓๓๓, ๒๕๕๗, หน้า ๑๕-๑๖) หรือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน และเมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับควบคุม ช่มชู้ สั่งการและลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ความทะเยอทะยานมีน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง จากแนวคิดที่มองมนุษย์ว่า ไม่ดีข้างต้น ทำให้ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรจึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เนื่องจากมนุษย์มักมีความเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงจะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่ ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยทฤษฎี Y มองธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกาย ไม่รังเกียจการทำงาน และไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ สามารถทำงานด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระและผลของงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดี อีกทั้งเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะ และการทำงานมักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวม มีการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เชื่อว่า มนุษย์มีคุณลักษณะในตัวเอง มีความสามารถทางการคิดความฉลาดการสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้น ทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงานและควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนะของฝ่ายจัดการ คือ ทฤษฎี X เหมาะกับองค์การที่ต้องการจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวดและใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ส่วนทฤษฎี Y เหมาะกับองค์การที่ต้องการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงาน ผลักดันให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนเองได้

เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด เป็นการใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นการอธิบายลักษณะของมนุษย์ไว้ 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มนุษย์ในกลุ่มนี้ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ ก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน และเมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงานวิธีที่จะทำ ให้มนุษย์ทำงานได้จะต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการและลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
- 2) ด้านการมีความพร้อมที่จะทำงาน มนุษย์ในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกาย ไม่รังเกียจการทำงาน และไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุม และบังคับ สามารถทำงานด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระ และผลของงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุด

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างอิงใน อิศรียา รัฐกิจวิจารณ์ ฒ นคร, 2557, หน้า 16-17) มหาวิทยาลัยเฉลิมมีการพัฒนามาจากพื้นฐานความรู้ของทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1954, p. 80) และมาสู่ทฤษฎีการจูงใจ ERG(Alderfer's Existence-Relatedness Growth Theory: E.R.G. Theory) จากการวิจัยของ Alderfer ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Empirical Test of a New Theory of Human Needs ในปี 1969 ที่ทดสอบความต้องการของมนุษย์และมองความต้องการของมนุษย์ออกเป็น

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับองค์กรนั้นความต้องการนี้คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างถือว่าเป็นสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) คือ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศ มีตำแหน่งฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการอยากเป็นผู้ตามและความต้องการการมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ถือว่าอยู่ในความต้องการนี้

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาของบุคคล เป็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ การเจริญเติบโต ความก้าวหน้าของพนักงาน ความต้องการเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก การขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความผิตชอบเพื่อเพิ่มความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

จากทฤษฎีของ Alderfer สรุปว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการโดยเริ่มจากความต้องการในระดับต่ำไปจนถึงความต้องการ

ระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่มีความคับข้องใจเกี่ยวกับการตัดสินใจบางอย่าง การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมาได้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (1964, p. 174 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 24) ได้กล่าวว่า บุคคลจะร่วมกิจกรรมที่คาดหวังว่า จะได้รับรางวัล หรือสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา และมีความเชื่อว่า พฤติกรรมอาจนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยวรูม (Vroom) เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งสามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง}$$

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นรางวัล หรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น ควรคำนึงถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลว่า เมื่อได้ทำสิ่งนั้นแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความอยาก และความคาดหวังเฉพาะคน ซึ่งเป็นกลไกที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา นอกจากนี้ Vroom ยังชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เป็นการเฉพาะเจาะจงอยู่กับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นรูปแบบของแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่แรงจูงใจมักจะเกิดขึ้นจากลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่บุคคลต้องการจะได้รับ โดยมีได้เน้นสถานะภายในของคนงานเท่านั้น แต่จะเน้นที่จุดประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และเป็นงานที่แต่ละบุคคลให้ความสนใจ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิต และเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับ ซึ่งทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ได้ผลผลิตที่สูง แต่ผู้บริหารหรือผู้นำไม่ควรที่จะมุ่งหวังให้บุคคลสนใจในคุณค่าเช่นนั้นมากนัก ควรให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเชื่อมั่นถึงสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่ออกมา รวมทั้งการได้รับเป้าหมายที่ปรารถนาด้วย
3. ระดับของบุคคลควรจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตระดับใด กล่าวคือ ถ้าหากคนงานมีความเชื่อมั่นว่า ผลผลิตไม่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน แล้วความพยายามที่จะผลิตออกมา ก็อาจจะลดลงตามไปด้วย ดังนั้น ผู้มีอิทธิพลต่อผลผลิตจึงเป็นสิ่งที่ต้องนับเป็นความสำคัญ

สรุปว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ตามแนวคิดของ Vroom คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่มีความเหมาะสมของตนเอง อาจเป็น

ความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกประการหนึ่งความคาดหวังของบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่า ตนเองควรจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนเองได้รับผิดชอบ รวมไปถึงการคำนึงถึงสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) (Herzberg's, 1959, pp. 113-115 อ้างอิงใน อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557, หน้า 13-15) เป็นทฤษฎีที่มีประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ครบถ้วน และตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแรงจูงใจตามกรอบ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับ ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สวนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ

เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

5.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพและด้านผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี

5.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

5.4 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

5.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก สอนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.7 ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

พรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยประชากรที่ใช้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนครูทั้งสิ้น 430 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 209 คน ซึ่งได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลาเช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีปัจจัยจูงใจสูงสุด รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษา กำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีปัจจัยจูงใจสูงสุด รองลงมา เป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบงานอื่น

นอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ มีปัจจัยจูงใจสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา และเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับโรงเรียนฯของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มีปัจจัยจูงใจสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ และการได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ตามลำดับ ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

สถาพร ไกรถวิล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรีทั้งหมด จำนวน 11 แห่ง จำนวน 301 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 172 ตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ Yamane (1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็น

รายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการและพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสหกรณ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่การปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสหกรณ์ และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาและข้อเสนอแนะ สรุปประเด็นที่สำคัญคือ อันดับแรก พนักงานควรมีความรู้ความสามารถรอบด้านในการให้คำแนะนำ ปรีกษาและช่วยแก้ไขปัญหาได้ทุกเรื่อง รองลงมา คือ ควรปรับปรุงเรื่องความรวดเร็วในการให้บริการตามลำดับ

กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนมสรวรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน การเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับ ผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณงาน และเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ฐากูร ปาละนันท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสังกัด วิทยาลัยชุมชนได้รับเงินต่าง ๆ จากทางราชการในอัตราที่เหมาะสม ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือบุตร มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสามารถเบิกได้ตามระเบียบของราชการ

วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ทำการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จำนวน 86 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปี ถึงอายุ 50 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการครู โดยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ลพบุรี ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่และรายด้านอยู่ระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการ ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา

สุธานีธี นกุลอึ้งอารี (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ จากกลุ่มประชากร จำนวน 360 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบแบบที (t-test) และแบบ One-Way ANOVA โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษา พบว่า 1) พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก 3) พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของ

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัย คำจูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โชติกา ระโส (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ เกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ ความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

รัตน์ชนก จันย้ง (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหากำไร จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

มนสุนีย์ โฉจันทร์ (2556) ได้ทำการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 2) ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรครู จำนวน 13 คน และนักศึกษา จำนวน 151 คน ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีเทสต์ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรครูตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก

วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยรวมทั้ง 10 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในรับมาก

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) การศึกษา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกราชเลขาธิการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองกลาง สำนักกราชเลขาธิการ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 51 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมถึงการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีแจกแจงแบบตารางไขว้ (Crosstabs) จากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
7. ด้านการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานวุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) จำนวน 319 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกและ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธภาพร ฝอยทอง (2557) ได้ทำการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยาและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ/แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา จำนวน 81 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กหรือทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ทั้งหมด 14 ด้าน ภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการมอบเกียรติบัตรและรางวัลชมเชยสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นและมีข้อเสนอแนะด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีสวัสดิการที่ดี นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ

มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ จำนวนทั้งสิ้น 79 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานที่ดี ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี อันเป็นผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามลำดับ ส่วนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กัน ต่ำสุด

อธิษฐาน วรงค์ใหญ่ (2558) ได้ทำการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อนำผลข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ นำไปพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข ในลำดับต่อไป กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 76 คน ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้

ในวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1) ขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ 2) นำแบบสอบถามไปแจกประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 76 ฉบับ ได้รวบรวมคืน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), การทดสอบค่า t-test สำหรับตัวแปรเพศ, การทดสอบค่า F-TEST สำหรับความแปรปรวน, การทดสอบค่า ONE-WAY ANOVA สำหรับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานกรณี ที่พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาวิจัย 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาได้ ดังนี้ เพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 23-30 ปี คิดเป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ต่ำสุด คือ อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูและบุคลากรที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.84 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มที่มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 94.60 2) ผลการเปรียบเทียบครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมแล้วถือว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยของเพศชาย และหญิงตามลำดับ ดังนี้ 3.98, 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเพศชายและเพศหญิง ตามลำดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 0.62, 0.51 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายหลากประการ ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ระดับของการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ เป็นต้น โดยงานวิจัยในส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาหนทางในการแก้ไขปัญหาและเพื่อให้พบแรงจูงใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

แรนดอลล์ (Randall, 1987, p 21-A อ้างอิงใน ตริยาภรณ์ สำเลิศรัมย์, 2556, หน้า 33-34) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทาย และยอมรับนับถือความสำคัญ ของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เจือจางของงาน

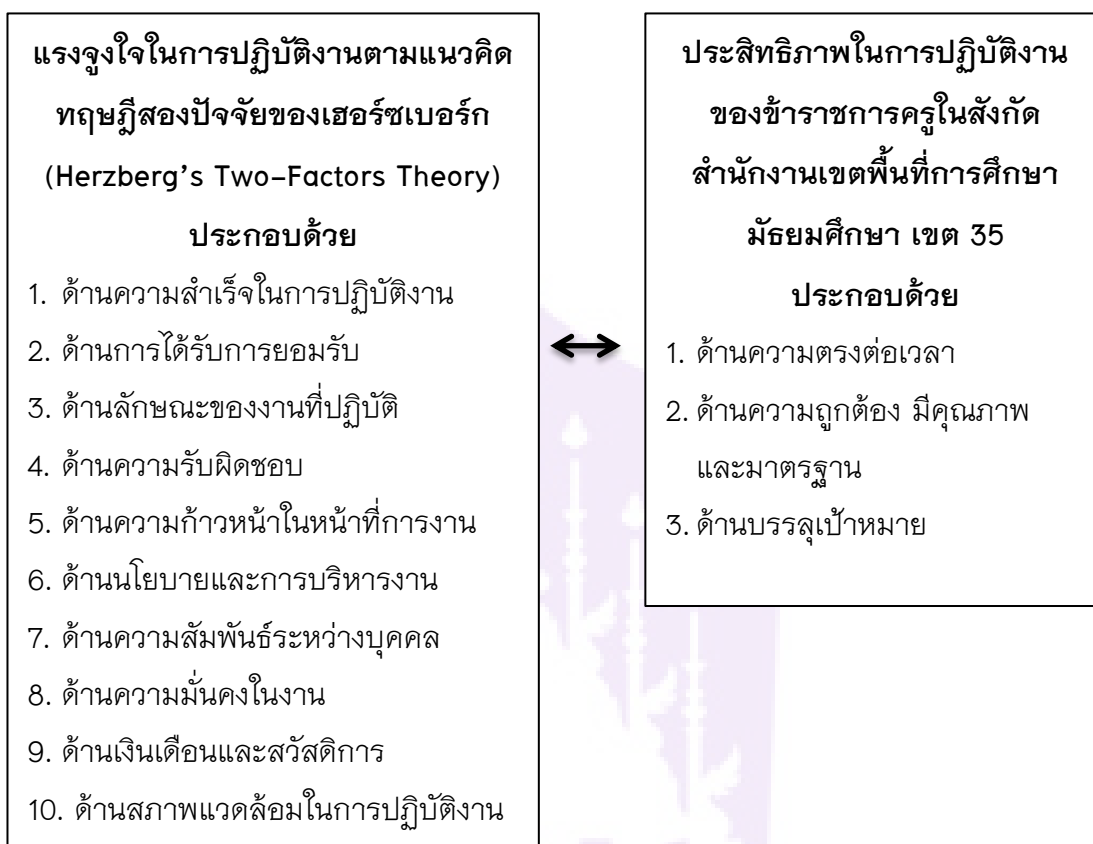
โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563-A อ้างอิงใน ตริยาภรณ์ สำเลิศรัมย์, 2556, หน้า 34) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหารลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน มีความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและค่าตอบแทนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ-โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบาย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากผลการวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การได้ทำงานตามที่ตนถนัด การได้รับงานที่ท้าทาย การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ รวมไปถึงความสัมพันธ์กับบุคคล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และแนวคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ฌูว์ธัญญ์ ฌันทรบ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (ลำปาง-ลำพูน) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 46 โรงเรียน จำนวน 2,121 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (ลำปาง-ลำพูน) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) (ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2556, หน้า 92) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีหน่วยการสุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 366 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนแม่ทาวิทยาคม	32
2	โรงเรียนลำปางกัลยาณี	166
3	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการเขลางค์นคร	72
4	โรงเรียนธีรภานท์บ้านโฮ่ง	63
5	โรงเรียนวชิรป่าซาง	33
รวม		366

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) สร้างตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านความมั่นคงในงาน 9) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ 10) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตามแนวคิดของณัฐธัญ ถนอมประอบด้วย 1) ด้านความตรงต่อเวลา 2) ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและ

มาตรฐาน และ 3) ด้านบรรลุป้าหมาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert)

ทั้งนี้แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 106) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.51-5.00 มีความคิดเห็นมากที่สุด

3.51-4.50 มีความคิดเห็นมาก

2.51-3.50 มีความคิดเห็นปานกลาง

1.51-2.50 มีความคิดเห็นน้อย

1.00-1.50 มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรวิจัย

2. รวบรวมเนื้อหาสาระที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนด นิยามศัพท์เฉพาะให้ครอบคลุมเนื้อหา เพื่อกำหนดขอบข่ายและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้มีข้อคำถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ คำนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ 1) นายชิงชัย ทิพย์มณฑา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม 2) นายสุทิน คงสนุ่น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเสด็จวนชยางค์กุลวิทยา และ 3) นายโสภณ ศรีวิชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาราชาวิทยา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. บันทึกเสนอให้คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาจากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 366 คน

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในการแจกแบบสอบถามและการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา กระทำโดย 2 วิธี คือ

3.1 ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มประชากร ผู้วิจัยจะติดตามและ ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อติดตามและรวบรวม แบบสอบถามให้ครบตามจำนวน โดยให้จัดส่งคืนทางไปรษณีย์และผู้วิจัยเดินทางไปรับ แบบสอบถามด้วยตนเองเป็นบางส่วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และ ทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะ พื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 1 นำข้อมูลในแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจง ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านความมั่นคงในงาน 9) ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และ 10) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 นำข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่ง ประกอบด้วย 1) ด้านความตรงต่อเวลา 2) ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน และ

3) ด้านบรรลุป่าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ .91-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r ตั้งแต่ .71-.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r ตั้งแต่ .31-.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r .30-ต่ำกว่า.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า r เท่ากับ .00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์ เป็นดังนี้ 1) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสัมพันธ์ทางบวก 2) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นศูนย์ (0) แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน และ 3) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์ทางลบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถามจำนวน 366 ชุด โดยนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อกำหนดหาค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อตอบปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านความมั่นคงในงาน 9) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ 10) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความตรงต่อเวลา 2) ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน และ 3) ด้านบรรลุ

เป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

เพศ		
เพศ	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ
ชาย	124	33.90
หญิง	242	66.10
รวม	366	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ จำนวนทั้งหมด 366 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 และเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

อายุ		
อายุ	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ
23-30 ปี	84	23.00
31-38 ปี	122	33.30
มากกว่า 38 ปี ขึ้นไป	160	43.70
รวม	366	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ จำนวนทั้งหมด 366 คน มีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-38 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และมีอายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	220	60.10
ระดับปริญญาโท	146	39.90
ระดับปริญญาเอก	0	0
รวม	366	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวนทั้งหมด 366 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	67	18.30
10-20 ปี	161	44.00
21 ปีขึ้นไป	138	37.70
รวม	366	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งหมด 366 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม (n = 366)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.40	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.43	0.32	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.41	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.36	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	0.32	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.40	0.35	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.40	0.34	มาก
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.39	0.34	มาก
9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.39	0.35	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.40	0.35	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.18	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.32) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.34) ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.35) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.32) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.34) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.36) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.40) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (n = 366)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.37	0.63	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.35	0.59	มาก
3. ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงาน	4.32	0.57	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ	4.38	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.40	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) และท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านการได้รับการยอมรับ (n = 366)

ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่อง และให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	4.43	0.58	มาก
2. ท่านคือบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน	4.42	0.57	มาก
3. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ	4.42	0.59	มาก
4. ภาควิชาช่วยให้ความศรัทธาในความสามารถของท่าน	4.45	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.32	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาคีเครือข่ายให้ความศรัทธาในความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่อง และให้เกิดเกียรติจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) ท่านคือบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน ขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n = 366)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย และมีความน่าสนใจ	4.35	0.61	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท่านสามารถตัดสินใจได้	4.33	0.65	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	4.37	0.62	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.31	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	0.41	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย และ

มีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท่านสามารถตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) และงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความรับผิดชอบ (n = 366)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.61	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.41	0.58	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น	4.36	0.63	มาก
4. ท่านได้รับมอบหมายงานหลักของหน่วยงาน	4.36	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37	0.36	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) ท่านได้รับมอบหมายงานหลักของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63) และท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (n = 366)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่	4.37	0.59	มาก
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.56	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	4.39	0.61	มาก
4. ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น	4.38	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.32	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านนโยบายและการบริหารงาน (n = 366)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.39	0.58	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบาย เป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน	4.43	0.55	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.38	0.61	มาก
4. ท่านสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.36	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.35	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือ
เป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) ท่านมีส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และ
ท่านสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$,
S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (n = 366)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข	4.40	0.58	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.60	มาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.40	0.58	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.40	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.34	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) และท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (n = 366)

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	4.37	0.57	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	4.39	0.60	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา	4.40	0.58	มาก
4. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.34	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความมั่นคงในงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) ท่านปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) และท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (n = 366)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับ	4.39	0.60	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.40	0.61	มาก
3. ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.59	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.41	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.35	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) และทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
(n = 366)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสายงาน	4.40	0.61	มาก
2. อุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อ การติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน	4.38	0.58	มาก
3. หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน	4.42	0.56	มาก
4. สภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกของที่ทำงาน มีความปลอดภัยต่อชีวิต	4.39	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.35	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงานและ
การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้าง
บรรยากาศในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสายงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) สภาพทาง
กายภาพทั้งภายในและภายนอกของที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60)
และอุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและ
การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม (n = 366)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความตรงต่อเวลา	4.39	0.36	มาก
2. ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน	4.41	0.33	มาก
3. ด้านบรรลุเป้าหมาย	4.39	0.34	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.21	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.33) ด้านบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.34) และด้านความตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความตรงต่อเวลา (n = 366)

ด้านความตรงต่อเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว	4.39	0.60	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.41	0.61	มาก
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหานั้นให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว	4.39	0.57	มาก
4. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด	4.39	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.36	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความตรงต่อเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านความตรงต่อเวลา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ในเวลาอันรวดเร็วเพื่อให้งานออกมามีที่สุที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน (n = 366)

ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.43	0.60	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.38	0.61	มาก
3. ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงาน	4.42	0.56	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ	4.42	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41	0.33	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านความถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) ท่านมี

ความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) และท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านบรรลุป้าหมาย (n = 366)

ด้านบรรลุป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.43	0.57	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลดลง	4.39	0.60	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน	4.39	0.59	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน	4.37	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.34	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านบรรลุป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านบรรลุป้าหมายเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลดลง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) และผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และ
อักษรย่อในการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

- X แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- X_1 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- X_2 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ
- X_3 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- X_4 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
- X_5 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- X_6 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน
- X_7 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- X_8 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน
- X_9 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- X_{10} แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- Y แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- Y_1 แทน ด้านความตรงต่อเวลา
- Y_2 แทน ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน
- Y_3 แทน ด้านบรรลุเป้าหมาย
- r_{xy} แทน ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y เทียบ X
X_1	0.712 ^{**}	0.784 ^{**}	0.758 [*]	0.623 ^{**}
X_2	0.525 ^{**}	0.570 ^{**}	0.616 ^{**}	0.596 ^{**}
X_3	0.585 ^{**}	0.582 ^{**}	0.656 ^{**}	0.598 ^{**}
X_4	0.551 ^{**}	0.631 ^{**}	0.560 ^{**}	0.645 ^{**}
X_5	0.607 ^{**}	0.666 ^{**}	0.589 ^{**}	0.872 ^{**}

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปร	y_1	y_2	y_3	y เทียบ x
x_6	0.640**	0.631**	0.613**	0.853**
x_7	0.564**	0.601**	0.600**	0.691**
x_8	0.588**	0.592**	0.605**	0.533**
x_9	0.547**	0.618**	0.583**	0.598**
x_{10}	0.799**	0.735**	0.774**	0.606**
x เทียบ y	0.813**	0.821**	0.726**	0.715**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.715$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_5) ($r_{xy} = 0.872$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (x_6) ($r_{xy} = 0.853$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (x_7) ($r_{xy} = 0.691$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน (x_8) ($r_{xy} = 0.533$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 สรุปได้ ดังนี้

1. ผลสรุปข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 242 คน และเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 160 คน รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-38 ปี จำนวน 122 คน และมีอายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 84 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 220 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 146 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มากที่สุด จำนวน 161 คน รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 138 คน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 67 คน

2. ผลสรุปภาพรวมของข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาคีเครือข่ายให้ความศรัทธาในความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ท่านคือบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่านและเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทายและมีความน่าสนใจ งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และท่านสามารถตัดสินใจได้ และงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านได้รับผิดชอบงานหลักของหน่วยงาน ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และท่านสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.8 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับ และทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสายงาน สภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกของที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต และอุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ผลสรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านบรรลุเป้าหมาย และด้านความตรงต่อเวลามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.1 ด้านความตรงต่อเวลา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความตรงต่อเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหานั้นให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ในเวลาอันรวดเร็วเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.2 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ และท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.3 ด้านบรรลุเป้าหมาย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ด้านบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลดลงและผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

4. ผลสรุปความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านความมั่นคงในงาน 9) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ 10) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความใส่ใจในรายละเอียดของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และนอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ยังมีนโยบายในการขับเคลื่อนและพัฒนาข้าราชการครูในทุกๆระดับ ให้เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน อันจะนำไปสู่การมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนสุนีย์ โนจันทร์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรครูตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยรวมทั้ง 10 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ตนได้ลงมือปฏิบัติ มีความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในระยะเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาลี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปผลคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คณะกรรมการภาคีเครือข่ายให้ความศรัทธาในความสามารถที่ประจักษ์ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ได้รับการยอมรับยกย่องทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานหลักในหน่วยงาน สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธานี นุญจิ่งอารี (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ ” จากการศึกษาพบว่า การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของตนเองโดยงานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีโอกาสได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ สามารถออกแบบงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากที่สุดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ได้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ จึงทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมไปถึงการได้รับผิดชอบงานหลักของหน่วยงานซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง จึงทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพระราชเลขาธิการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจ จากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในหน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชติกา ระไล (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ถึงนโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วโดยทั่วกัน มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และนโยบายที่กำหนดสามารถไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ และมีความสุข ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา ได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก

1.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับความสามารถ ปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ มีการจัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภากร ปาละนันท์ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนได้รับเงินต่าง ๆ จากทางราชการในอัตราที่เหมาะสม ได้แก่

เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือบุตร มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสามารถเบิกได้ตามระเบียบของราชการ

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในหน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสายงานในหน่วยงานมีอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วน สามารถใช้การได้ดี และสภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกของที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธานี นุญฉิ่งอารี (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานแต่ละงานนั้นในด้านของประสิทธิภาพด้านปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความมีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว เพื่อให้เสร็จทันเวลาเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพความถูกต้อง ด้านเป้าหมาย และด้านเวลา พบว่าพนักงานมี ระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความตรงต่อเวลา ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพด้านความตรงต่อเวลา ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็วและท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ในเวลาอันรวดเร็วเพื่อให้งานออกมามีที่ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นู มา รีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย นู มา รีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านเวลา พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมยศ แยมเพ็ญ (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นู มา รีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย นู มา รีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพความถูกต้อง พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านบรรลุเป้าหมาย ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานรวมถึงการใช้กำลังคนลดลง และผลของการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ผลการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมยศ แยมเพ็ญ (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นู มา รีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย นู มา รีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านเป้าหมาย พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า

มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครู คือ คนหรือมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยในการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นนโยบายหรือการบริหารงานของหน่วยงานจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการครูในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้น ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อข้าราชการครูในหน่วยงานด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน บรรลุเป้าหมายขององค์กรภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ให้มีความถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้การยอมรับยกย่องในผลงานของครูและบุคลากรด้วยความจริงใจ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรไว้วางใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
8. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน
9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง
11. ประสิทธิภาพด้านปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา/รวดเร็ว ผู้บริหารควรมีการกำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงานและรายละเอียดของงานให้ชัดเจน
12. ประสิทธิภาพด้านปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง มีคุณภาพ/มาตรฐาน ผู้บริหารควรมีความรู้รอบเกี่ยวกับมาตรฐานของงานที่ปฏิบัติ
13. ประสิทธิภาพด้านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กาบทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จันทร์แรม พุททนนกุล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย การอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เจนษิตา ลินเปียง. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2556). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** ตาก: ไพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โฟว์.
- โชติกา ระโล. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- ฐากูร ปาละนันท์. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ตรียาภรณ์ สำเลิศรัมย์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- ติน ปรัชญาพหุทธิ. (2546). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2537). **การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1997).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์ ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ นัตรชัยศักดิ์. (2556). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ: ศึกษากรณีแรงจูงใจ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง นบ.ท., สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ, กระทรวงการต่างประเทศ, กรุงเทพฯ.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). **การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ฟ้าลัย สีหมอก. (2555). **การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.
- ภิญโญ สาร. (2539). **มนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- มนสุนีย์ โนจันทร์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- มยุรี บุญเยี่ยม. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สุรินทร์.
- เมธาพร ฝอยทอง. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทยู.อาร์.เคมีคอลล จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร.** การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- เรืองวณิชย์ แก้วพรหม. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์
ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี.** การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร = Management.** กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิทยากร เชียงกุล. (2540). **พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ.** กรุงเทพฯ: มติชน.
- สถาพร ไกรถวิล. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงาน
สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร, กรุงเทพฯ.
- สมภพ แซ่โก. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆ
มณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ บธ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ:
เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ: รวมบทความสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. (2558). **บทความ ความเป็นมา วิสัยทัศน์
พันธกิจ.** สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2559, จาก <http://www.secondary35.go.th>

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการระบบ
คุณภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุธานิธี นุกูลยิ่งอารี. (2555). **การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบิน
ไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่**.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- สุรนาท ชมะณะรงค์. (2540). **นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม
และการเมือง**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุรี แก้วแววน้อย, สุทธพร บุญส่ง, รังสิริ วิริวานนท์, สุวิมล จุลวานิช และโรจน์รวี พจน์พัฒนาผล.
(2548). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการ
ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่**.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)**.
งานนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence Relatedness and Growth**. New York: Free Press.
- Becker, M. H. and Neuhaser, R. (1975). **The Health belief model and personal
health behavior**. New Jersey: Charles B.Slack.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1987). **The Social psychology of organizations**. New York:
Wiley.
- Mager, R. F. and Beach, K. M. (1967). **Developing Vocation Instruction** Belmont: Fearon
Publishing.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Rows.
- McClelland, D. C. (1962). Business Drive and National Achievement. **Havard Business
Review**, 40(4), 99-112.
- Yamane, T. (1967). **Elementary Sampling Theory**. Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York:
Harper and Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 12 ข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พัชราภรณ์ บุญเรือง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: วิธีการตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 23-30 ปี 31-38 ปี มากกว่า 38 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี 21 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 40 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านโดยมีคำตอบให้เลือกตอบดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
2. ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
3. ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับ					
5. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่อง และให้เกียรติ จากผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านคือบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน ในหน่วยงานของท่าน					
7. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากท่านเป็นประจำ					
8. ภาควิชาหรือฝ่ายให้ความศรัทธาในความสามารถของท่าน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย และมีความน่าสนใจ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท่านสามารถตัดสินใจได้					
11. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน					
12. งานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
15. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบงานเพิ่มขึ้น					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานหลักของหน่วยงาน					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่					
18. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
19. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
20. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
21. หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
22. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบาย เป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน					
23. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. ท่านสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
25. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข					
26. ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
27. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
28. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
ด้านความมั่นคงในงาน					
29. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน					
30. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต					
31. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา					
32. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
33. รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับ					
34. ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
35. ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม					
36. ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
37. สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสายงาน					
38. อุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน					
39. หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน					
40. สภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกของที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต					



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 12 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านโดยมีคำตอบให้เลือกตอบดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความตรงต่อเวลา					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน ให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว					
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามี คุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ					
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ท่านสามารถ แก้ปัญหาอันให้ลุ่วงได้อย่างรวดเร็ว					
4. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานได้ในเวลาอันรวดเร็วเพื่อให้งานออกมา ดีที่สุด					
ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน					
5. ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
6. ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
7. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างการปฏิบัติงาน					
8. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบรรลุเป้าหมาย					
9. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
10. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลดลง					
11. ผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยลดการใช้กำลังคน					
12. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน					



ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 40 ข้อ

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน							
1	ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่ กำหนด	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจใน ผลงานที่สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับ							
5	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง และให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	ท่านคือบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อ ความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
7	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและ คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
8	ภาคีเครือข่ายให้ความศรัทธา ในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
9	ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย และมีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
10	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และท่านสามารถตัดสินใจได้	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
11	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
12	งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ							
13	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
14	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
15	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
16	ท่านได้รับผิดชอบงานหลักของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
17	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
19	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
20	ท่านได้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านนโยบายและการบริหาร							
21	หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
22	หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
23	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
24	ท่านสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
25	ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ และมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
26	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
27	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
28	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านความมั่นคงในงาน							
29	ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
30	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
31	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ ซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
32	หน่วยงานของท่านมอบหมายงาน ให้ท่านปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ							
33	รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงานที่ ได้รับ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
34	ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับ ภาระงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
35	ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
36	ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อ ค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน							
37	สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้าง บรรยากาศในการทำงานได้ อย่างเหมาะสมกับสายงาน	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
38	อุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
39	หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงาน เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อ ประสานงานและการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
40	สภาพทางกายภาพทั้งภายในและ ภายนอกของที่ทำงานมีความปลอดภัย ต่อชีวิต	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 12 ข้อ

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านความตรงต่อเวลา							
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและ หัวหน้างาน ให้แล้วเสร็จด้วย ความรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และ มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหา นั้นให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ในเวลาอันรวดเร็วเพื่อให้งานออกมา ดีที่สุด	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน							
5	ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	ท่านปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลา ที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
7	ท่านมีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่าง การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
8	ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจใน ผลงานที่สำเร็จ	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านบรรลุป้าหมาย							
9	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
10	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลดลง	+1	+1	0	2	0.6 7	นำไปใช้ได้
11	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
12	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

(นางสาวพัชราภรณ์ บุญเรือง)

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายชิงชัย ทิพย์มณฑา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ
2. นายสุทิน คงสนุ่น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเสด็จวนชยางค์กุลวิทยา
3. นายโสภณ ศรีวิชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาราชวิทยา



ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม				
Reliability				
***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****				
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)				
Reliability Coefficients				
N of Cases = 30.0		N of Items = 52		
Alpha = .96				



ภาคผนวก จ การหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Correlations												
[DataSet1] D:\ข้อมูลวิเคราะห์5.5.60.sav												
Correlations												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	รวม
y1	Pearson Correlation	.712**	.525**	.585**	.551**	.607**	.640**	.564**	.588**	.547**	.799**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
y2	Pearson Correlation	.784**	.570**	.582**	.631**	.666**	.631**	.601**	.592**	.618**	.735**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
y3	Pearson Correlation	.758**	.616**	.656**	.560**	.589**	.613**	.600**	.605**	.563**	.774**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
รวม	Pearson Correlation	.623**	.596**	.598**	.645**	.872**	.853**	.691**	.533**	.598**	.606**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	พัชราภรณ์ บุญเรือง
วัน เดือน ปีเกิด	3 ธันวาคม 2530
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/1 หมู่ 1 บ้านดอกคำใต้ ตำบลแม่ตึบ อำเภอองาว จังหวัดลำปาง
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ จังหวัดลำปาง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2555-2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านน้ำจวง จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ค.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, จังหวัดลำปาง

ผลงานการตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

พัชราภรณ์ บุญเรือง (ผู้บรรยาย). (17 มิถุนายน 2560). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 35. ใน **การประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 3** (หน้า 1281-1295). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ผลงานการตีพิมพ์อื่น ๆ -