

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ
จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2



เจนนิตา สีนเปียง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2”
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร.น้ำฝน กันมา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

พฤษภาคม 2558



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ และช่วยเหลือ เป็นอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และคณาจารย์ผู้ให้ความรู้จากมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายอดุลย์ อ่อนนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุสบแวน) นางสมพิศ ไชยลังกา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุสบแวน) และนางสาววราภรณ์ วงศ์ใหญ่ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความรู้ ในเรื่องการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตลอดจนเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ช่วยเหลือ สนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น และรวบรวมข้อมูลจนทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในทุกด้าน

ขอขอบคุณ คณะนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1 วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จนสำเร็จเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เป็นกำลังใจสำคัญในการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จเสร็จสมบูรณ์

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอยกเป็นกุศลแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ให้ความรู้ กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เจนธิตา ลินเปียง

เรื่อง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ผู้ศึกษาค้นคว้า: เจนนิตา ลินเปียง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),

มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือระดับมาก รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชาระดับมาก ด้านความสำเร็จของงานระดับมาก ด้านลักษณะงานระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในงานระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชย ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่ เห็นว่า ข้าราชการครูควรได้รับ การส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่ เห็นว่า โรงเรียนควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครูส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานข้าราชการ ครูส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทายความรู้ความสามารถ ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่ เห็นว่า ข้าราชการครูควรปฏิบัติการสอนให้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่ เห็นว่า โรงเรียนควรมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก

Title: THE MOTIVATION OF GOVERNMENT TEACHERS IN CHIANGKHAM NETWORK SCHOOL 1 UNDER THE OFFICE OF PHAYAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2 CHIANGKHAM DISTRICT, PHAYAO PROVINCE

Author: Janesita Sinpiang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2015

Advisor: Dr.Namfon Gunma

Keywords: Motivation for Practitioners

ABSTRACT

The purpose of this research was, to study on the Motivation of government Teachers in Chiangkham Network school 1 Under the office of Phayao primary Education Service Area 2 Chiangkham District, Phayao Province. And the study suggestions and ways to Motivation of government Teachers in Chiangkham Network school 1 Under the office of Phayao primary Education Service Area 2 Chiangkham District, Phayao Province. The population used for collecting the data were government teachers of Chiangkham Network school 1 Under the office of Phayao primary Education Service Area 2 Chiangkham District, Phayao Province were 203 teachers. The means used to collect the data was questionnaire. The statistics used in the study were the percentage, mean and standard deviation.

The results revealed that the Motivation of government Teachers in Chiangkham Network school 1 Under the office of Phayao primary Education Service Area 2 Chiangkham District, Phayao Province, all 7 areas found that the overall and individual aspects are of the high level. The area with the highest average level of recognition, policy and followed by the rule level, the achievement of a high level, the nature and extent, in the rule level and the management level, and environment in the workplace level had the lowest average respectively.

The results comment in motivation of government Teachers in Chiangkham Network school 1 Under the office of Phayao primary Education Service Area 2 Chiangkham District, Phayao Province, revealed that the majority of the respect that. Commander Colleague Should support the recognition that the work in progress. Teachers should be encouraged by the school as a lecturer in the school or other government agencies on various occasions. Be considered for promotion Or to a higher level of performance and capability. Policy and administration that the school should consider the criteria. Preference is clear, fair and standardized. The rule that Supervisors should have the rhetorical skills to motivate subordinates. The nature of that supervisors assigned an important and challenging field. The success of the work that teachers should teach the lesson plans that meet the requirements. And the environment in the work that the school should have room for a comfortable fit on teacher performance. It has a center of learning for all groups and office equipment are also available.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	32
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากร.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	62
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	64
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	73
5 บทสรุป	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	100
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	108

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	26
2	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านการยอมรับนับถือ	28
3	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	29
4	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน	29
5	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา	30
6	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านลักษณะงาน.....	30
7	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของงาน	31
8	แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	31
9	แสดงข้อมูลข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	47
10	แสดงข้อมูลข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	55
11	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	62
12	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	62
13	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	63
15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน....	64
16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	65
17	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน	66
18	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	67
19	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	68
20	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะงาน	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน 71
22	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 72
23	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ 73
24	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน 74
25	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 75
26	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา 76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะงาน 76
28	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน 77
29	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 78



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ	16
2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	34
3 การเกิดแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG	41
4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	54



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น มีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารหลายประการ ได้แก่ คน ทูณ วัสดุ และการจัดการ ซึ่งการที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ล้วนจำเป็นต้องมีคนเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ดังนั้น คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากคนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดสรรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินการในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเวลา เต็มหน้าที่ เต็มความรู้ ความสามารถ และเต็มใจ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเอง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคนดังที่สมพร สุทัศน์ีย์ (2551, หน้า 25 อ้างอิงใน สุวณีย์ ฤทธิ์ภาพร, 2556, หน้า 2) ได้อธิบายไว้ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้น ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร ได้แก่ 1) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย 2) เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และ 3) เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่นคำกล่าวของ สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 63 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 2) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่ จะกระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรม หรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิตประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอซึ่งในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 166 อ้างอิงใน สุวณีย์ ฤทธิธำพรหม, 2556, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการจูงใจ ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุดซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และความสำเร็จของ ตัวบุคคลด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจางานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ในการบริหาร องค์กรสิ่งที่สำคัญที่สุด ก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาเหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการ ของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานฝ่ายบริหารจะต้องเสนอ ความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกัน จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทั้งหลักการ และเทคนิคเพื่อที่จะกระตุ้นให้ ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ญันฐุพันธ์ เขจรันนทร์ (2551, หน้า 74 อ้างอิงใน สุวณีย์ ฤทธิธำพรหม, 2556, หน้า 4) กล่าวว่า เมื่อองค์กรกำลัง ขยับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรจึงต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีผลกระทบไปถึง ประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจ

ในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้น และโน้มน้าวจิตใจให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และประสานสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจกันอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โรงเรียนถือเป็นสถาบันทางสังคม มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหาร และการปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน ให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 388 อ้างอิงใน จิรยุทธ แก้วเนย, 2556, หน้า 3)

กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ตั้งอยู่ในเขตของอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 35 กิโลเมตร สำนักงานกลุ่มตั้งอยู่ที่โรงเรียนบ้านห้วยวน (เชียงคำขนาดโรวาท) มีนายสำราญ จันดีะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสบสา ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 มีโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ทั้งหมด 18 โรงเรียน ประกอบด้วย ได้แก่ โรงเรียนบ้านไชยพรม โรงเรียนบ้านปี่ โรงเรียนบ้านวังเต็มใหม่ โรงเรียนบ้านดอนลาว โรงเรียนบ้านร่องค้อม โรงเรียนบ้านใจไก่ โรงเรียนบ้านใหม่ร่มเย็น โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง โรงเรียนบ้านทุ่งมอก โรงเรียนบ้านปางวัว โรงเรียนบ้านห้วยวน โรงเรียนบ้านพระนั่งดิน โรงเรียนบ้านพิทยา โรงเรียนบ้านสบสา โรงเรียนบ้านปางถ้ำ โรงเรียนชุมชนบ้านเชียงบาน โรงเรียนอนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุสบแวน) และโรงเรียนบ้านร่องล้าน มีข้าราชการครูทั้งหมด 203 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557, กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2557) แต่ละโรงเรียนจะมีโครงสร้างการบริหารงาน 4 กลุ่มงาน ดังนี้ งานวิชาการ งานแผน และงบประมาณ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป ซึ่งทุกกลุ่มงานจะดำเนินการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนข้อเสนอแนะ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน

ในการบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารโรงเรียนเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ใน 7 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยหลายท่าน โดยจำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 1.4 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.5 ด้านลักษณะงาน
- 1.6 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 203 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น

- 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกเป็น

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน จำแนกเป็น

3.2.1 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน

3.2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.2.4 การปกครองบังคับบัญชา

3.2.5 ด้านลักษณะงาน

3.2.6 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ปีการศึกษา 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาสอดคล้องต่อความต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ และเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุน การช่วยเหลือ และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความศรัทธาจากนักเรียน

และได้รับความเชื่อมั่น ยอมรับ จากผู้ปกครองในเรื่องการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

3. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่สำคัญของโรงเรียนมากขึ้น การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ การมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ และได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โรงเรียนมีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้องและโปร่งใส โรงเรียนมีนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินการศึกษาที่ชัดเจน และเหมาะสมของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีมีความทุ่มเท และความตั้งใจ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน

อย่างเต็มความสามารถของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

6. ด้านลักษณะงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเองได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทายความรู้ความสามารถ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ความสามารถ และการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

7. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ การมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน โรงเรียนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี โรงเรียนมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนสวัสดิการช่วยเหลือจากโรงเรียน เช่น น้ำดื่ม โรงเรียนมีห้องน้ำ ห้องส้วม ที่สะอาด สะดวกและมิดชิดของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

9. ข้อมูลส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

10. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนของรัฐ และได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้รับราชการ

โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่น ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

11. กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนของรัฐบาลที่สอนในระดับประถมศึกษา และตั้งอยู่ในเขตอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 18 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูจำนวน 203 คน

12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียน โดยครอบคลุม 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงคำ อำเภอจุน อำเภอภูซาง อำเภอปง และอำเภอเชียงม่วน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

2. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

3. ผู้บริหารจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
- 1.4 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
- 1.5 รูปแบบของแรงจูงใจ
- 1.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.8 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
- 2.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Theory of Need)
- 2.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzber's Two-Factors Theory)
- 2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)
- 2.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
- 2.6 ทฤษฎีการจูงใจของ ERG Alderfer
- 2.7 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับความต้องการในองค์กรทางการศึกษา

(Application of need Theories in Educational Organization)

3. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

- 3.1 บริบทและความเป็นมาของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1
- 3.2 จำนวนข้าราชการครูของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ในทุกองค์กร การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์จะบังเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

Harriman (1947, p. 226 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่มองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่ไม่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น และชักนำให้มนุษย์ประพฤติตนอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Guilford and Gray (1970, p. 189 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งไปกระตุ้น และริเริ่มเรื่องของกิจกรรม และการเคลื่อนไหวแล้วนำไปปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำเป้าหมาย

Steere and Porter (1979, p. 5 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

Sanford and Sman (1980, p. 189 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Lowell (1980, p. 109 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Brown (1980, pp. 112-113 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ซึ่งประกอบไปด้วยอารมณ์ ความปรารถนาซึ่งเป็นสาเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งมีปริมาณน้อยไม่เท่ากัน

บีช (Beach, 1980, p. 302 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบความสำเร็จ

หรืออาจหมายถึงรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่ง หรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 202 อ้างอิงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 112) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) เกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งเกิดภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ นามธรรมและเป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถมองเห็นและไม่อาจหยุดนิ่งได้ แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังและมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และทำหน้าที่เร้ากระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และยังช่วยรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ เป็นพลังที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

อนุรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, หน้า 144) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่กระตุ้นผลักดัน ชี้แนะให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่า สิ่งจูงใจ เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

พั่วลัย ศรีหมอก (2555, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ประสบการณ์หรือจิตใต้สำนึกภายในที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีพลัง และมีทิศทางที่ชัดเจน ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งแสดงออกมา โดยการถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก สมองต่อความต้องการของบุคคลนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบ

สำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และแรงจูงใจ เพื่อนำมาบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

Vroom (1970, p. 10 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 15) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา แต่พฤติกรรมเหล่านี้ จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถออกมาได้ คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Strauss and Sayless (1960, pp. 22-27 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการ และจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีโอกาส แสดงบทบาท และความสามารถอย่างเต็มที่ แต่ถ้าขาดความพึงพอใจหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพของงานลดลงด้วย”

Murray (1961, p. 91 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิต ของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ เป็นความปรารถนา หรือแนวโน้ม ที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Lindgrand (1976, pp. 31-34 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 14) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งว่า ควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรง ทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ ความสำเร็จความต้องการ

อนุรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, หน้า 146) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ แรงจูงใจว่า การจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัด ความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของงานในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงทำให้งาน ลุล่วงจนประสบความสำเร็จ ฉะนั้น ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจ

จากความสำคัญข้างต้นสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจ ได้ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วม ในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะ
3. ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และต่อผู้บังคับบัญชา
4. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูง หรือโน้มน้าวบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ และเต็มใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประเภทของแรงจูงใจ

อนูรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, หน้า 145 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 14) ได้แยกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจขั้นต้น หรือแรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย และเกิดขึ้นโดยไม่ต้องเรียนรู้ เป็นแรงจูงใจที่เกิดกับมนุษย์ทุกคนเหมือนกัน เป็นแรงจูงใจที่มีบทบาทในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่จะทำให้ร่างกายมีสภาวะสมดุล แรงขับประเภทนี้ ได้แก่ การนอนหลับ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจขั้นที่สอง หรือแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) หรือเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจทางสังคม เพราะเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมของคนในสังคม อาจแยกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

- 2.1 อำนาจ (Power) คือ ความมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การที่อยู่ในตำแหน่งที่ควบคุมคนอื่นได้

- 2.2 ความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำให้ดีกว่าคนอื่น การทำงานให้ดีกว่าเดิม หรือการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนยุ่งยากได้

- 2.3 การมีส่วนร่วม (Affiliation) การร่วมทำงานกับบุคคลอื่นได้ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และเป็นที่ยรักของคนอื่น

- 2.4 ความมั่นคง (Security) การมีงานที่มั่นคง และมีสวัสดิการดี

- 2.5 สถานภาพ (Status) ได้แก่ การได้ทำงานในตำแหน่งสูงๆ การเป็นคนมีเกียรติของสังคม หรือการมีวัตถุนิยมตามที่สังคมยอมรับ เช่น มีรถราคาแพง เสื้อผ้ามีชื่อ

พั่วล้วย สีสหมอก (2555, หน้า 16 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ประเภทแรงจูงใจว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่ แต่ไม่ได้แสดงออกมาทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกมาทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าในตัวของผู้คนนั้น และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากภายนอก แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motive) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่าพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอกเป็นต้นว่าค่าชมหรือรางวัล

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต (2553, หน้า 48 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 16) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพร่างกายไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจด้านสรีระวิทยาจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุล ร่างกายจึงเกิดความต้องการเพื่อทำให้ร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลให้ได้ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ การนอนหลับ ความอบอุ่น ความเย็นและความเจ็บป่วย

1.2 แรงจูงใจทั่วไปเป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุก ๆ เรื่อง เช่น การเคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่าง ๆ ความกลัว ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทุติยภูมิเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ แรงจูงใจทุติยภูมิเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างซับซ้อน ซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ประกอบด้วย

2.1 ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้บุคคลมีการคล้อยตาม และมีการทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง

2.2 ความต้องการพึ่งพาจากกลุ่มเกิดขึ้นมาตั้งแต่วัยแรกเกิดซึ่งยังช่วยตัวเองไม่ได้ จนกระทั่งวัยเด็ก วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ เป็นลำดับ

2.3 ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีความบากบั่น ความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จ และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่สลับซับซ้อน

จากการศึกษาประเภทของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ที่แสดงออกมา เกิดจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกร่างกาย สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นความต้องการที่จะให้ได้มาซึ่งจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนแรงจูงใจ จะมีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

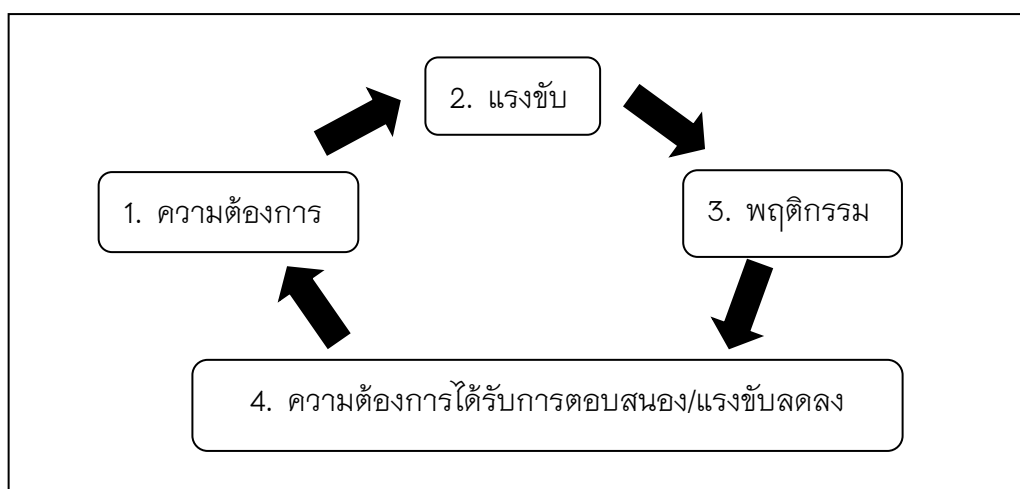
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

กานดา จันทร์แย้ม (2546, หน้า 57 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 18) การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น จำเป็นต้องรู้ว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้อย่างไร กระบวนการเกิดแรงจูงใจแบ่งเป็น 3 ระยะสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

1. ระยะแรก บุคคลมีความต้องการ ความปรารถนาหรือความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ระยะที่สอง เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการตอบสนองของความต้องการ อันจะนำไปสู่จุดหมาย

3. ระยะที่สาม เป็นระยะจุดมุ่งหมาย ระยะนี้มีมนุษย์จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ทำให้เกิดภาวะสุดท้าย คือ การลดแรงขับหรือความต้องการได้รับการตอบสนอง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 86 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 19) กระบวนการเกิดแรงจูงใจสามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่ายโดยพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้



ภาพ 1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 86

ขั้นที่ 1 ขั้นความต้องการ (Need) บุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้จะต้องมีความต้องการ หรือมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความต้องการนี้อาจเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ หรือความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกอยากมีเพื่อน การยอมรับ ตำแหน่ง ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ในบุคคลคนเดียวอาจมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

ขั้นที่ 2 แรงขับ (Drives) เป็นพลังภายในที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพที่มีความต้องการ และถ้ามีความต้องการมากแรงขับก็จะมากตามไปด้วย แรงขับเป็นตัวกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสิ่งที่ต้องการ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำมีความต้องการน้ำก็จะเกิดแรงขับให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้น้ำมา เมื่อได้น้ำมาแล้วความต้องการได้รับการตอบสนองร่างกายสมดุล แรงขับก็ลดลงหรือเมื่อบุคคลมีความต้องการเงินเพิ่มขึ้น ก็จะเกิดแรงขับกระตุ้นบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ เงินที่ต้องการ

ขั้นที่ 3 พฤติกรรม (Behaviors) บุคคลที่มีความต้องการ และเกิดแรงขับ แรงขับก็จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคล เช่น บุคคลที่ต้องการเงินเพิ่มมากขึ้นก็จะลดแรงขับที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ อาจจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้ค่าจ้าง หรือค่าล่วงเวลามากขึ้น แรงขับจะทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล

เช่น สถิติปัญญา การเรียนรู้ ความสามารถ ค่านิยม เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม สังคม ครอบครัว โอกาส เวลา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Needs Satisfaction) หรือแรงขับลดลง (Drive Reduction) เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่สามารถทำให้ความต้องการตามเป้าหมายได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว แรงขับก็จะลดลงแต่หากพฤติกรรมนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ แรงขับก็จะไม่ลดลงแต่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นต่อไป หากพบปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถบรรลุความต้องการได้ บุคคลอาจจะเลือกวิธีการเปลี่ยนความต้องการใหม่ ความต้องการเดิมก็จะไม่ส่งผลให้เกิดแรงขับ แต่ความต้องการใหม่ก็จะเข้ามาแทนที่ และเช่นเดียวกัน หากความต้องการใหม่ได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลง และบุคคลก็จะเกิดความต้องการใหม่เข้ามาแทนที่ และหมุนไปตามวงจรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจต่อไปเรื่อย ๆ

จากการศึกษากระบวนการเกิดแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดจากบุคคลที่มีความต้องการ จึงส่งผลให้เกิดแรงขับที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และเมื่อได้ในสิ่งที่ต้องการแล้วจะเกิดความพึงพอใจก็จะส่งผลให้แรงขับนั้นลดลง แต่หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง แรงขับก็ยังคงอยู่ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการนั้น

รูปแบบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะประสบผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงาน เพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1.1 มุ่งหาความสำเร็จ
- 1.2 ตั้งเป้าหมายสูง
- 1.3 มีความทะเยอทะยานสูง
- 1.4 มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- 1.5 มีความอดทนในการทำงาน
- 1.6 มีการวางแผนในการทำงาน
- 1.7 รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 1.8 เป็นผู้ที่ตั้งความคาดหวังสูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารีเป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจคนอื่นซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน การแย่งชิง มีแต่ความรักสามัคคี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 ทำงานดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดี
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ทำงานเป็นทีมเป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว
- 2.4 หลีกเลียงความขัดแย้งมักถอยตามเพื่อรักษาความสัมพันธ์
- 2.5 มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกที่ตนเองขาดในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเหมือนเป็นปมด้อย เมื่อบุคคลนั้นมีปมด้อยจึงพยายามสร้างปมเด่นให้ตนเองขึ้นมาเพื่อชดเชยสิ่งที่ตนเองขาดไป ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือคนอื่น
- 3.2 มีความก้าวร้าว
- 3.3 ชอบสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม
- 3.4 แสวงหาเกียรติยศชื่อเสียง
- 3.5 ชอบการแสดงออกให้เป็นที่รู้จัก
- 3.6 ชอบที่จะเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวมักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูมาแบบเข้มงวดมากเกินไป หรืออาจเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 4.1 ถือเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่
- 4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งด้วยคำพูดหรือการทำร้ายร่างกาย

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามาจากการเลี้ยงดูที่ได้รับการทะนุถนอมมากเกินไป ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น หรือช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 5.1 ขาดความมั่นใจในตนเอง
- 5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆด้วยตนเอง
- 5.3 ไม่กล้าที่จะเสี่ยง
- 5.4 ต้องการความช่วยเหลือหรือกำลังใจตลอดเวลา

จากการศึกษารูปแบบของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า ในตัวบุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ออกมา ทั้งนี้ มาจากความรูสึกภายในใจของตนเอง หรือมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์กรใดที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเกิดจากการทุ่มเทพลังกาย พลังใจและความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจจะช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และยังเป็น การช่วยสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ชลิล ปาลเดชพงษ์ (2548, หน้า 16 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจในการในการทำงานทั้งทางลบและทางบวกจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานควรสร้างแรงจูงใจทางบวกให้แก่ตนเอง และผู้บริหารก็ควรใช้แรงจูงใจทางบวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเช่นกันจึงจะเกิดความสำเร็จขึ้นได้

ผาสุข จิตนาวสาร (2548, หน้า 10 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกสมหวัง และมีความสุขจากสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ทุ่มเทพลังต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเอง และแสวงหาจากผู้อื่นเพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับมอบหมายด้วยความสนุก และเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, หน้า 9 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ผกามาศ สมัครการ (2554, หน้า 26 อ้างอิงใน เมธาพร ฝอยทอง, 2557, หน้า 22) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในตัวบุคคลจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้น เริ่มต้นที่ร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้น จะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ซึ่งหากเปรียบเทียบกันแล้ว คือ ความต้องการขั้นต้นของมาสโลว์ และเป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้นของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นและปัจจัยจูงใจล้วนสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านบวก ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนส่งผลให้องค์กรนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปอีกด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วินัย เพชรช่วย (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในมนุษย์จำแนกกว้าง ๆ ได้ 4 ประเภท คือ

1. ปัจจัยพื้นฐานทางชีวภาพ (Biological Factors) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เพศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ

2. ปัจจัยทางอารมณ์ (Emotional Factors) เช่น ความตื่นตระหนก กลัว โกรธ รัก เกลียด และอารมณ์อื่น ๆ ที่จูงใจให้คนมีพฤติกรรมตั้งแต่เอื้อเพื่อเพื่อแผ่จนถึงการฆ่าผู้อื่น

3. ปัจจัยทางความคิด (Cognitive Factors) คนเราจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่คิดว่า เหมาะสมและเป็นไปได้ และตามความคาดหวังว่าคนอื่นจะสนองตอบการกระทำของตนอย่างไร

4. ปัจจัยทางสังคม (Social Factors) ได้แก่ จากปฏิกริยา และผลที่ผู้อื่นได้รับ จากตัวอย่างในโทรทัศน์ หรือจากกฎระเบียบทางสังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น

มนูญ ตนะวัฒนา (2539, หน้า 66) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน หรือความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) ประกอบด้วย ความมั่นคงในการจ้าง และความรู้สึกเป็นที่ต้องการขององค์กร ความรู้สึกที่มีความมั่นคงเป็นเหตุผลที่สำคัญในการชอบทำงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1.1 โอกาสในความก้าวหน้า

1.2 ปราศจากความตึงเครียด (Tension) และความกดดัน (Pressure) ทางอารมณ์

1.3 ได้รับการยอมรับ

1.4 ได้ทำงานตามสายงานที่ตนมีความสามารถจากการฝึกอบรม หรือได้รับการศึกษาเล่าเรียนมา

2. สังคม ความพึงพอใจในงานไม่เพียงแต่เกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Needs of Belonging) และสังคมยอมรับ (Social Approval) เท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดความสุข

(Pleasantness) จากการที่ได้มีความสัมพันธ์ทางสังคม และได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากหัวหน้า หรือผู้จัดการอีกด้วย (Ood Treatment)

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับส่งข่าวสาร การให้และการรับคำสั่ง การทำรายงาน รวมถึงการฟัง การรับข้อมูล และการอธิบายอีกด้วย การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การกระทำที่อยู่ตรงข้ามกับการหันหลังให้ หรือการเพิกเฉยละเลย

4. บุคลิกภาพ หมายถึง มีการศึกษาดี ยึดหยุ่น และมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางสุขภาพจิต (Mentally Healthy Family) ผู้ที่พบความสำเร็จจะมีสภาพที่แท้จริง และเป้าหมายของตนเอง ตรงกันข้ามกับคนไม่พอใจในงานที่ตนทำอยู่ มักจะเป็นคนแข็งกระด้างมีอุปาทาน คือ ยึดมั่นถือมั่นตายตัว (Rigid) ไม่ยึดหยุ่น และในการเลือกเป้าหมายจะไม่เป็นตามสภาพที่แท้จริง เขาไม่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมได้ มักจะฟังคนอื่น ตำหนิตนเอง เกี่ยวกับวิถีชีวิตในอนาคต และชีวิตโดยทั่วไปจะไม่มีความสุขเขามักจะไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่พอใจตนเองอีกด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าในตัวของบุคคลนั้น หรือเรียกว่าแรงจูงใจทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากภายนอก หรือเรียกว่าแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้ อยากรเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ แรงจูงใจดังกล่าวมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จของงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล มีดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การที่ได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน ความคิดเรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในฐานะของตนเอง

ผ่องศรี พันธนาลี (2555, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูที่เกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่นและยอมรับในเรื่องการสอน บุคคลอื่นให้ความศรัทธาในความสามารถ และขอคำปรึกษา ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ และได้รับความศรัทธาจากนักเรียนเรื่องการปฏิบัติตนและการสอน

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับบริการ และผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ได้รับการเชื่อไว้วางใจ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

เมธาพร ฝอยทอง (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นให้ความศรัทธาในความสามารถ และขอคำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแสดงความยินดีในการทำงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ สรุปได้ว่าการที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในองค์กร รวมถึงได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร จะทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานและองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน

วรพจน์ สิงหราช (2548, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานคือ การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาและรับการอบรม

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, หน้า 6) กล่าวว่า เป็นการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า เป็นการศึกษาที่ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการอบรมศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับวุฒิสูงขึ้น จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน สรุปได้ว่าการที่ข้าราชการครูได้รับการส่งเสริม ผลักดัน ทางบวกจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เช่น การให้โอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับวุฒิสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน เป็นการเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

วรพจน์ สิงห์ราช (2548, หน้า 9) กล่าวว่า นโยบาย และการบริหารงาน เป็นการจัดการ และการบริหารงานของหน่วยงานรวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

ธนกฤต วัฒนากุล (2551) กล่าวว่า การที่มีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการชี้แจงให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงาน และขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

แสงเพชร แสงจันทร์ (2552, หน้า 5) ที่กล่าวว่า เป็นการยอมรับความคิดเห็น ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทาง ในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน เป็นการจัดการ และการบริหารงานภายในหน่วยงาน หรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลัก ของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

วรพจน์ สิงห์ราช (2548, หน้า 9) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

แสงเพชร แสงจันทร์ (2552, หน้า 5) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาปกครอง โดยยึด หลักเหตุผล และความยุติธรรม มีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า เป็นความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือใช้ความยุติธรรมในการบริหาร

นนุช ขาวงาม (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการพัฒนาในผลงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมาก

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชามีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และเทคนิคที่ดีในการปกครองบังคับบัญชา ย่อมทำให้ข้าราชการครุมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

5. ด้านลักษณะงาน

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย

สมเกียรติ จอมราชคม (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า ประเภทของงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายอยากปฏิบัติงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง และตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร

เมธาพร ฝอยทอง (2557, หน้า 6) กล่าวว่า เป็นงานที่ทำท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีปริมาณงานที่เหมาะสมและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่า ลักษณะของงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจ และถนัดเป็นงานที่พัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

6. ด้านความสำเร็จของงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธนภุต วัฒนากุล (2551, หน้า 76) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จ และความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยที่งานเกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ ปลอดภัยในผลงานนั้น ๆ

จะเห็นว่า ความสำเร็จของงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การที่ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สุภาพ กันธิมา (2550, หน้า 89) กล่าวว่า เป็นสภาพการทำงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

แสงเพชร แสงจันทร์ (2552, หน้า 5) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554, หน้า 8) ที่กล่าวว่า เป็นบรรยากาศและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์ และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากปัจจัย และองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจากนักวิจัย ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ข้อข่ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	นักวิจัย																			รวม
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	
1	ด้านความรับผิดชอบ			/	/	/							/	/		/	/	/	/	9	
2	ด้านความสัมพันธ์			/		/		/					/		/		/	/	/	8	
3	ด้านความสำเร็จ			/	/	/				/		/	/	/	/	/	/	/	/	12	
4	ด้านความมั่นคง			/		/		/				/					/	/	/	7	
5	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	/			/	/	/	/		/			/	/	/		/	/	/	13	
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	/	/		/	/	/					/		/	/		/	/	/	11	
7	ด้านคุณลักษณะของบุคคล				/															1	
8	ด้านลักษณะของหน่วยงาน				/															1	
9	ด้านลักษณะงาน	/		/	/	/	/					/	/	/	/	/	/	/	/	13	
10	ด้านสวัสดิการ					/	/	/					/				/	/	/	7	
11	ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน		/	/	/	/	/					/	/	/			/		/	10	
12	ด้านความก้าวหน้า		/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14	
13	ด้านการยอมรับ	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	17	

- หมายเหตุ:** (1) คือ บุศรา เตียรบรรจง (2546)
 (2) คือ วรพจน์ สิงหราช (2548)
 (3) คือ พนิดา จิระสถิตถาวร (2550)
 (4) คือ มัทนา วังถนอม (2550)
 (5) คือ สุภาพ กันธิมา (2550)
 (6) คือ แสงเพชร แสงจันทร์ (2552)
 (7) คือ สมเกียรติ จอมราชคม (2552)
 (8) คือ กนกวรรณ นิสสัย (2554)
 (9) คือ ชาตรี เหล่าเลิศวัฒนา (2553)
 (10) คือ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553)
 (11) คือ ผ่องศรี พันธนาลี (2555)
 (12) คือ วรราช อุทธา (2553)
 (13) คือ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554)
 (14) คือ มนสุนีย์ โนจันทร์ (2555)
 (15) คือ วันชัย รินทะ (2555)
 (16) คือ จิรายุทธ แก้วเนย (2556)
 (17) คือ นงคินุช ขาวงาม (2556)
 (18) คือ ธนกฤต วัฒนากุล (2551)
 (19) คือ เมธาพร ฝอยทอง (2557)

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยดูจากด้านที่มีความถี่มากที่สุดซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
4. การปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านลักษณะงาน
6. ด้านความสำเร็จของงาน
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน มาจำแนกเป็นรายชื่อโดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน และผู้วิจัยได้เลือกข้อความ

ที่มีระดับแรงจูงใจระดับมากของแต่ละด้านที่นักวิจัยแต่ละท่านได้ทำการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2-8

**ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านการยอมรับนับถือ**

ที่	ด้านการยอมรับนับถือ
1	ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
3	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยกย่อง และยินดีในความสำเร็จของท่านด้วยความจริงใจ
4	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
5	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
6	ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
7	ท่านได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตน และการสอน
8	ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่น ยอมรับในเรื่องการสอน และการปฏิบัติตน
9	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากนักเรียน และผู้ปกครอง
10	ท่าน และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกัน และกันด้วยความจริงใจ
11	ท่าน และเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าในงาน

ที่	ด้านความก้าวหน้าในงาน
1	ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนที่สำคัญมากขึ้น
4	ท่านได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ
5	ท่านมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
6	ท่านได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยาย ในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ
7	ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหารงาน
1	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
2	โรงเรียนมีการบริหารงานอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส
3	โรงเรียนมีนโยบายที่ตอบสนองของความต้องการของชุมชน
4	โรงเรียนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน
5	โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน
6	ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา
7	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ
8	โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
9	โรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินวันหยุดที่ชัดเจน และเหมาะสม

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ด้านการปกครองบังคับบัญชา
1	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน
3	ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจ
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ
5	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ
7	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์
8	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาด
9	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน
10	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ด้านลักษณะงาน
1	ท่านได้รับงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง
2	ท่านได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ
5	ท่านได้รับความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
6	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อที่	ด้านความสำเร็จของงาน
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และตามเวลาที่กำหนดไว้
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง
3	ท่านปฏิบัติตามการสอนได้ตรงตามแผนการสอนที่กำหนดไว้
4	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรของสถานศึกษา
5	ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง
6	ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
7	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ

ตาราง 8 แสดงการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
1	โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน
2	โรงเรียนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกสาระ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก
3	ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี
4	โรงเรียนมีห้องพักครูที่สะดวกสบาย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
5	ท่านได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากโรงเรียน เช่น น้ำดื่ม
6	โรงเรียนมีห้องน้ำที่สะอาด สะดวก และมีคิติด

จากการสังเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเป็นรายชื่อจากนักวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะนำผลการสังเคราะห์ข้อคำถามในแต่ละด้านไปใช้ในการสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด หากผู้นั้นมีความต้องการมาก จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มาก หากมีความต้องการน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติงานก็น้อยลงมาเช่นกัน สิ่งเหล่านี้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริง มีความต้องการที่แตกต่างกันไปไม่มีที่สิ้นสุด ตั้งแต่เกิดจนตายตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และโอกาส ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 19) เป็นนักจิตวิทยา แปรนติศาสตร์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งกล่าวว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยามีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) มี 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic Need) เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น กล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ มาสโลว์เชื่อว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้น และหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวเองขึ้นมา ปัจจัยที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจ และร่างกาย (Emotional & Physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย (Security) เสรีภาพที่ปราศจากการคุกคามใด ๆ (Protection from Danger) เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อมนุษย์มั่นใจว่าตนเองได้รับการตอบสนองด้านร่างกาย หรือมีปัจจัยสี่อย่างเพียงพอแล้ว ปัจจัยสี่ไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการในระดับที่สูงขึ้นถัดมา คือ มนุษย์ต้องการความมั่นใจว่าตนเองจะมีความมั่นคง ปลอดภัย โดยทั่วไปบุคคลต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวตนเอง เช่น จากอุทกภัย ภูมิของโลกที่เปลี่ยนแปลงผัดผวนอย่างรวดเร็ว อาชญากรรม การข่มขู่ หรือการฆาตกรรม เป็นต้น ดังจะเห็นว่า ในสภาพปัจจุบันเรามักจะพบการซื้อประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การต้องการทำงานที่มีความมั่นคง คือ การแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของบุคคลนั้น

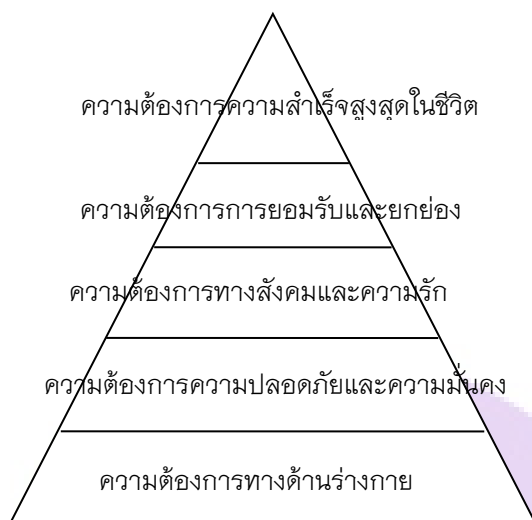
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group Affinity) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ คือ ความเป็นสัตว์สังคม

(Social Animal) เมื่อมนุษย์มั่นใจในความมั่นคง ปลอดภัยของตนเองแล้วก็จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับนี้ ประกอบด้วยความต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Activities) ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ (Belonging Group) และความเป็นเพื่อน และมิตรภาพ (Love Friendship) เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในด้านการแสวงหาเพื่อน ในขณะที่เดียวกันนอกจากมนุษย์ต้องการความรักจากบุคคลอื่นแล้วยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ ในความคิดของมาสโลว์ (Maslow) เห็นว่า สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวในทางที่เลวลงได้

4. ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem-Needs) กล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคม แต่เป็นความต้องการทางสังคมในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง (Self-Esteem) แล้วมนุษย์ยังอยากได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการยกย่องนับถือ ประกอบด้วยความต้องการที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง (Self-Respect) และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Recognition) เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียงมีสถานภาพ (Status) ที่เด่นในสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว คือ เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม และการยกย่องมีฐานะเด่นทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองปรารถนาจะทำ (Fulfillment Maturity Wisdom) เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญ และท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า (Growth) ความสำเร็จของงาน (Accomplishment) และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Personal Development) เป็นต้น

ทั้งนี้ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้ โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อ หรือเปิดโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาได้ใช้โอกาสเหล่านั้นเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง



ภาพ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของแมคแคล์แลนด์ (McClelland's—Theory of Need)

McClelland (1961 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 22) การมุ่งใจตามทฤษฎีของแมคแคล์แลนด์เชื่อว่า ความต้องการ (Needs) สะท้อนจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูของครอบครัวมาตั้งแต่เยาว์วัย พฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ภายใต้สถานการณ์หนึ่งจะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แต่พอสถานการณ์เปลี่ยนไป ความต้องการของบุคคลนั้นจะปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทั้งนี้ แมคแคล์แลนด์ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement เขียนย่อว่า nAch) เป็นความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch Peron) เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง มีความมุ่งมั่นต่องาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น บุคคลประเภทนี้จึงเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี และเป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะ

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) เป็นความต้องการทางสังคม (Social Need) บุคคลที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้าง และรักษามิตรภาพระหว่างกัน ยึดมั่น

ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลอื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากบุคคลอื่นเช่นกัน เป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบ และวิธีการต่าง ๆ กับบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่มักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการแข่งขันกับผู้อื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับ สั่งการบุคคลอื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมอื่น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพล ควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งบุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งนั้น ผูกพันกับการมีอำนาจหน้าที่ (Authority) การมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของตน

ทฤษฎีนี้แมคแคสลิแลนด์สรุปว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อเขาได้ค้นพบ และทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตน ซึ่งแมคแคสลิแลนด์ได้ทำการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจกระตุ้นจูงใจให้บุคคลในองค์การทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzber's Two-Factors Theory)

Frederick (1959 อ้างใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 22) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นทางด้านแรงจูงใจจากภายนอก (External Motivation) เพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมปัจจัยหลายอย่างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน Frederick Herzberg เรียกตัวการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) หรือปัจจัยจูงใจ ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับงานที่ทำ ปัจจัยกระตุ้นนี้นำไปสู่ความรู้สึกชอบงาน ในทางตรงข้ามตัวการที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 2 ประเภท มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการได้รับความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self)

- 1.4 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน (Responsibility)
- 1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
2. ปัจจัยด้านจรรยาบรรณหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfies) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านเงินเดือน (Salary)
 - 2.2 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers)
 - 2.4 ด้านสถานะทางอาชีพ (Status)
 - 2.5 ด้านนโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
 - 2.6 ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)
 - 2.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
 - 2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security)
 - 2.9 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision-Technical)

เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์การสามารถจัดปัจจัยที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้ว จะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ และเหนี่ยวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงาน และองค์การโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยด้านจรรยาบรรณเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญที่ทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์การ

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

เป็นทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับ ทฤษฎีมาสโลว์อัลเดอร์เฟอร์ และเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีการนำเสนอเนื้อหาจากฐานความเชื่อที่มีต่อบุคคลแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎี X มองบุคคลในเชิงลบ ส่วนทฤษฎี Y มองบุคคลทั่วไปในเชิงบวก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960, pp. 33-48 อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 400-404) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ทั้งที่เป็น ทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุมาจากการไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจควบคุมสั่งการหรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แมคเกรเกอร์มองว่า แต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย

ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้จัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการควบคุมบังคับ และการลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานทฤษฎี X	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ
1. เกียจคร้าน	1. ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด
2. พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน	2. คอยแต่จะจับผิด
3. จะบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส	3. ไม่ให้ทั้งเสรีภาพ และโอกาส

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y กล่าวว่า ปัจจุบันมนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจกับการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐาน โดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป รับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับหน่วยงานนั้นด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับ และยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพนักงานทฤษฎี Y	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ
1. รักงาน	1. ให้เสรีภาพแก่คนงาน
2. พยายามเรียนรู้ และปรับปรุงงาน	2. ให้โอกาสทดลองริเริ่มทำงานด้วยตนเอง
3. ใฝ่หาความรับผิดชอบ	3. ควบคุมห่าง ๆ โดยกว้างคร่าว ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนแนวคิดเดียวกัน แต่อธิบายธรรมชาติของมนุษย์ใน 2 ด้าน คือ มีความพร้อมที่จะทำงาน และมีความพร้อมที่จะปฏิเสธงาน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (1964, p. 174 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 24) ได้กล่าวว่า บุคคลจะร่วมกิจกรรมที่คาดหวังว่า จะได้รับรางวัล หรือสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนา และมีความเชื่อว่า พฤติกรรมอาจนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยวรูม (Vroom) เรียกว่า ความหวัง (Expectancy) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

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

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้นซึ่งอาจจะเป็นรางวัล หรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น ควรจะคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคลว่า เมื่อได้ทำสิ่งนั้นแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนจะมีความอยาก และความคาดหวังเฉพาะคน ซึ่งเป็นกลไกที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

นอกจากนี้ Vroom (1964, p. 174 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 24) ได้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เป็นการเฉพาะเจาะจงอยู่กับความต้องการของมนุษย์

ที่เป็นรูปแบบของแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่แรงจูงใจก็มักจะเกิดขึ้นจากลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่บุคคลต้องการจะได้รับ โดยมีได้เน้นที่สถานะภายในของคณงานเท่านั้น แต่จะเน้นที่จุดประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และเป็นงานที่แต่ละบุคคลให้ความสนใจ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิต และเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับ ซึ่งทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ได้ผลผลิตที่สูง แต่ผู้บริหาร หรือผู้นำไม่ควรที่จะมุ่งหวังให้บุคคลสนใจในคุณค่าเช่นนั้นมากนัก ควรให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือคณงานได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน ขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเชื่อมั่นถึงสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น ระหว่างปริมาณ และคุณภาพของผลผลิตที่ออกมา รวมทั้งการได้รับเป้าหมายที่ปรารถนาด้วย
3. ระดับของบุคคลควรจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตระดับใด กล่าวคือ ถ้าหากคณงาน มีความเชื่อมั่นว่า ผลผลิตไม่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน แล้วความพยายามที่จะผลิตออกมา ก็อาจจะลดลงตามด้วย ดังนั้น ผู้มีอิทธิพลต่อผลผลิตจึงเป็นสิ่งที่ต้องนับเป็นความสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวคิดของ Vroom เป็นการทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม และผลของการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงาน และรางวัลที่ได้รับ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลที่ได้รับ และความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมายของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG Alderfer

การจูงใจเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ เนื่องจากการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การอย่างเต็มความสามารถ และเป็นในทิศทางที่องค์การ ต้องการ ตลอดจนการทำให้พฤติกรรมกรปฏิบัติดังกล่าวมีความคงทนถาวร

เคลต์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Murray Alderfer (1972, pp. 507-532 อ้างอิงใน กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 28) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และ ความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยการศึกษานี้ของอัลเดอร์เฟอร์ สรุปความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการอยู่รอด (Existence Need (E)) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับชีวิตจริง

ในองค์การนั้น การต้องการเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และเป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์การนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากใคร ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการอย่างมีสายสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ก็จะเท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์การนั้น ความต้องการที่จะได้รับความผิตชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อื่นหลาย ๆ ด้านมากขึ้น เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขวางขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

จะเห็นได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 ประการของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. เป็นทฤษฎีที่อยู่ในรูปแบบของเป้าหมายของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้บุคคลต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ความต้องการนั้นมาในรูปแบบของกระบวนการ จากกระบวนการนี้เอง

จึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ กล่าวคือ สำหรับความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป้าหมาย คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุเป็นสิ่งต่างๆตามปัจจัยสี่ก็ได้ และกระบวนการเป็นเพียงการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุนั้นอย่างเพียงพอกับความต้องการเท่านั้น และในบางสถานการณ์ที่สิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายากหรือได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ กระบวนการจะกลายเป็นแบบการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุของบุคคลจึงเกิดสถานการณ์แบบแพ้-ชนะ โดยการที่คนหนึ่งได้รับผลประโยชน์จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เป้าหมาย คือ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นเอกัตบุคคล หรือกลุ่มบุคคล และกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมาย คือ การแลกเปลี่ยนความคิด และความรู้สึกที่มีต่อกัน สำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป้าหมาย คือ สภาพแวดล้อมที่มีอยู่ซึ่งเอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และเพื่อให้ได้รับการตอบสนองจะมีกระบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่าง และการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

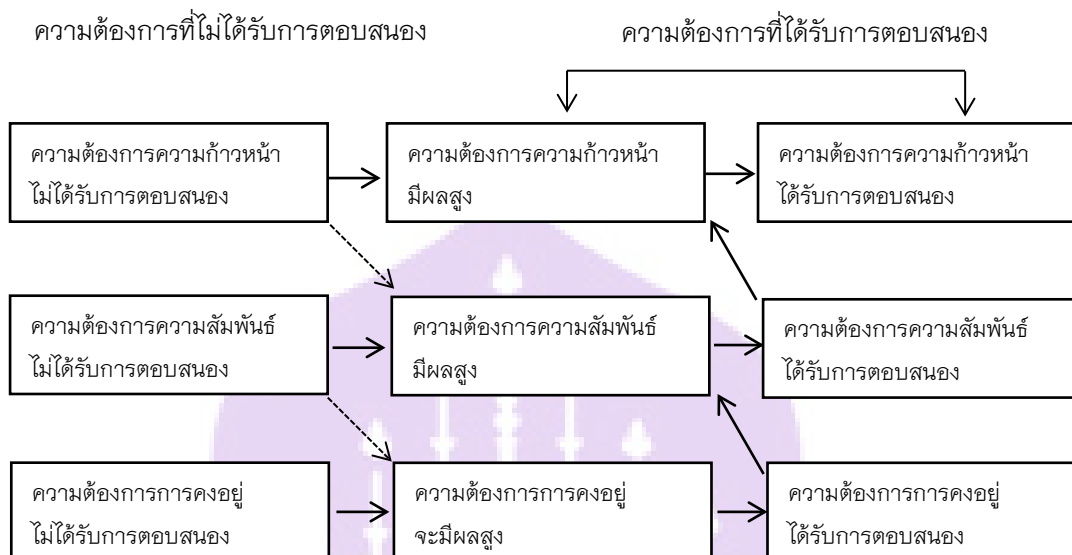
อย่างไรก็ตามอัลเดอร์เฟอร์ได้สร้างข้อสรุป (Assumption) ของการเกิดแรงจูงใจว่าประกอบด้วยกลไกที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) คือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยไป ความต้องการประเภทนั้นจะคงมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือน หรือค่าจ้างน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือน หรือค่าจ้างจะสูงครูผู้สอนที่ได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยจากโรงเรียนน้อย ความต้องการด้านที่พักอาศัยจะอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

2. ขาดความต้องการ (Desire Strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับต่ำ เช่น ความต้องการด้านความคงอยู่ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการความก้าวหน้าจะมีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้าง และอื่น ๆ ทำให้ด้านความต้องการคงอยู่มีมากเพียงพอแล้ว หัวหน้างานจะมีความต้องการได้รับการยอมรับ และนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือมีความสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับสูงกว่ามีอุปสรรค ทำให้ไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่ทำทายนมากกว่าซึ่งเป็นความต้องการความก้าวหน้า หัวหน้างานนี้จะหันมาสนใจ และต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแทน หรือความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

หลักความสำคัญทั้ง 3 ประการดังกล่าว เขียนเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ขนาดของความต้องการ

————— หมายถึง เส้นทางของการได้รับการตอบสนองความพอใจ และการก้าวไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น

----- หมายถึง เส้นทางของการไม่ได้รับการตอบสนองความพอใจ และการถดถอยมาสู่ความต้องการระดับที่ต่ำลง

ภาพ 3 การเกิดแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG

ลักษณะตามข้อสรุป และความสัมพันธ์ของความ需求แต่ละด้านตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ดังที่กล่าวมา สรุปได้ตามแผนภาพข้างบน ทำให้วิเคราะห์ความแตกต่างของข้อสรุป (Assumption) ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้โดยพิจารณาจาก 2 ประเด็น ได้แก่

1. ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในความต้องการประเภทต่าง ๆ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ ในลักษณะแบบขั้นบันได (Hierarchy) กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะมีผลในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการ ERG สรุปในแนวทางเดียวกัน

2. ทิศทางของความ ต้องการ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เชื่อว่า ทิศทาง ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเพิ่มขึ้น มีทิศทางเดียว แต่ทฤษฎี ERG จะมีการเคลื่อนตัว ในทิศทางถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการ ที่มีผลสูงจะถอยกลับไปสู่ความต้องการที่อยู่ระดับที่ต่ำลง และจากความจริงในข้อนี้เองทำให้ ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการความก้าวหน้า หรือความต้องการสัมพันธ์ได้ ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ชี้ให้เห็นว่า ประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ดังเช่นภาพ 3 หากความ ต้องการด้านความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อใด เมื่อนั้นความต้องการคงอยู่จะเพิ่ม ความสำคัญขึ้นทันที

จากการวิเคราะห์ทั้ง 2 ประเด็นหลัก เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาหลักตามทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ จึงมีลักษณะเนื้อหาที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์เป็นอย่างมาก เพียงแต่ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นการหลอมรวมแนวคิดจากมาสโลว์ให้กระชับ มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ จากการที่มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น อัลเดอร์เฟอร์สรุป และหลอมรวมให้เหลือเพียง 3 ประเภท

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่าทฤษฎีของ ERG ยังมีข้อสรุปที่แตกต่างไป จากทฤษฎีของมาสโลว์ หลายประการ ได้แก่

1. ทฤษฎี ERG ไม่ยอมรับว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนอง อย่างเพียงพอก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับสูงที่มีความเป็นรูปธรรมน้อยตามมา ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีของ ERG จึงไม่กำหนด ระดับความต้องการที่ค่อนข้างตายตัว โดยเชื่อว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ และภูมิหลังที่สอดคล้อง กับสถานการณ์นั้น ๆ มาก่อน จะแสดง ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความก้าวหน้า ทั้งที่ความต้องการ เพื่อความคงอยู่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ได้ ดังนั้น ทฤษฎี ERG จึงให้การยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างของการจูงใจได้กว้างขวางกว่าทฤษฎีของมาสโลว์

2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่า หากบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ใน ระดับสูงกว่า ก็ยิ่งทำให้บุคคลนั้นเพิ่มความปรารถนาได้รับการตอบสนองความต้องการที่อยู่ใน ระดับต่ำกว่ามากยิ่งขึ้น ประเด็นจึงเป็นจุดแตกต่างที่สำคัญไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ เพราะมาสโลว์เชื่อว่า ถ้าความต้องการในระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนี้ก็จะไม่ย้อนกลับลงไป ให้ความสำคัญความต้องการระดับที่ต่ำกว่า คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) แต่อย่างใด ในขณะที่แนวคิดทฤษฎี ERG เชื่อว่า ถ้าบุคคลยังไม่สามารถบรรลุความต้องการ ในระดับสูงได้ บุคคลนั้นจะลดระดับมาสู่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งเป็นความต้องการ

ที่มีลักษณะรูปธรรมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานธุรการของโรงเรียนที่ต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ไม่สามารถบรรลุความต้องการนี้ได้ จะหันไปแสวงหาความต้องการเพื่อการคงอยู่แทน โดยเรียกร้องผู้อำนวยการโรงเรียนขอเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น เช่น ค่าล่วงเวลาหรือสวัสดิการต่างๆมากขึ้น อัลเดอร์เฟอร์จึงสรุปว่า แม้ว่าการต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วยังสามารถทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจเพื่อทดแทนความต้องการระดับสูงกว่าที่ไม่ได้รับการตอบสนองได้

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G ของอัลเดอร์เฟอร์ แม้ว่าจะได้รับการยอมรับ และมีการนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การแต่ละประเภทอย่างแพร่หลาย แต่ยังมีประเด็นที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความคงอยู่ หรือการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
2. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
3. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
4. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
5. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
6. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
7. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

ประเด็นข้อเสนอดังกล่าวนี้ นักบริหารสามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละบริบทขององค์การได้ ฉะนั้น แรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ที่กล่าวมาข้างต้นประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง que ส่งผลให้บุคลากรขององค์การมีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารองค์การควรศึกษา และนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับความต้องการในองค์การทางการศึกษา (Application of need Theories in Educational Organization)

(กนกวรรณ นิสสัย, 2554, หน้า 27) ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เป็นประโยชน์มาก เมื่อนำไปใช้กับการเป็นผู้นำในองค์การ โดยเฉพาะประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะของทฤษฎีเหล่านี้แก่ผู้นำในการพัฒนาผู้ตามให้เกิดความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการความสำเร็จที่ได้ทำดั่งใจปรารถนาหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization) ทั้งนี้เพราะผู้ตามเกิดแรงจูงใจในระดับสูงสุดดังกล่าว ทฤษฎีเสนอแนะแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการใช้ทฤษฎีในกลุ่มนี้ไปใช้ให้เหมาะสม โดยทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า การขยายขอบเขตของงาน (Job Enrichment) เช่น การกำหนดให้มีภารกิจย้ายงาน แลกเปลี่ยนงาน หรือความรับผิดชอบในงานบุคคลให้เหมาะสม การมอบหมายงานที่ทำทนาย การมอบหมายความรับผิดชอบในงาน การให้อิสระมากขึ้นในการทำงาน เป็นต้น วิธีการดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. ส่งเสริมความสมบูรณ์ทั้งกำลังกาย และกำลังใจของพนักงาน (Promote a Healthy Workforce) หน่วยงานบางแห่งจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายแก่ผู้ตาม เพื่อจูงใจให้ดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์ เช่น ในหน่วยงานภาคเอกชนหลายแห่งจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายแก่ผู้ตามเพื่อจูงใจให้ดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์ เช่น ในหน่วยงานภาคเอกชนหลายแห่งจ่ายเบี้ยประกันสุขภาพให้แก่ผู้ตามที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีสุขภาพดีของบริษัท ขณะเดียวกันมีการเพิ่มอัตราเบี้ยประกันไม่ออกกำลังกาย ให้สูงขึ้นในขณะที่หน่วยงานของภาครัฐจัดให้มีแผนงานการลดรายจ่ายของสมาชิกลง โดยการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน เป็นต้น
2. สร้างความมั่นคงด้านการเงินแก่พนักงาน (Providing Financial Security) ความมั่นคงด้านการเงินเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เช่น จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้ตามในภาวะฉุกเฉิน การจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับบุตร การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดให้มีกิจกรรมลดค่าใช้จ่ายของผู้ตาม การจัดบริการอาหารกลางวันสำหรับผู้ตามในราคาต่ำกว่าท้องตลาด ตลอดจนให้ความช่วยเหลือการเงินในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น
3. เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้พบ หรือสร้างสัมพันธ์ภาพต่อกัน (Provide Opportunities to Socialize) ในการตอบสนองความต้องการทางสังคมของผู้ตาม องค์การควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้คนเหล่านี้ได้โอกาสคบหาสมาคม ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขึ้นในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว (Family Day) จัดกิจกรรมให้ผู้ตามไปพักผ่อน (Picnic) นอกสถานที่ร่วมกัน กิจกรรมแข่งกีฬาภายในงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ขององค์การ เปิดโอกาสให้มีการรวมตัวในรูปชมรม สมาคม เป็นต้น

4. การให้การยอมรับต่อความสำเร็จของผู้ตาม (Recognize Employees' Accomplishment) การให้การยอมรับต่อความสำเร็จของผู้ตาม นับเป็นมาตรการสำคัญในการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) โดยองค์การเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลยกย่องแก่ผู้ตามที่มีวิธีทำให้ผู้รับบริการหรือลูกค้าพึงพอใจต่อการให้บริการ หรือผลิตภัณฑ์ และต่อองค์การด้วยเงินรางวัลพิเศษให้ไปพักผ่อนในสถานที่ที่ผู้ตามชื่นชอบ ทั้งในและต่างประเทศ และประกาศยกย่องเผยแพร่ผลงานในวารสารของหน่วยงาน หรือวารสารต่าง ๆ การมอบโล่ รางวัล ความสำเร็จของผู้ตาม เป็นต้น สิ่งที่ต้องตระหนักในการมองรางวัลที่มีมูลค่าเชิงวัตถุ คือ การให้รางวัลต้องระมัดระวังเท่าที่จำเป็น ไม่จำเป็นต้องมีมูลค่าราคาทางวัตถุที่สูงมาก แต่ควรให้มีมูลค่าสูงในเชิงคุณค่า (Value Added) และความหมายเชิงเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั่วไป รวมทั้งจะต้องสอดคล้อง และเหมาะสมกับผลงานหรือพฤติกรรมของผู้รับอีกด้วย นอกจากนี้ การกล่าวชมเชยตามที่มีผลงานดียิ่งมีคุณค่ามาก ถ้ากล่าวกับคนอื่นอย่างจริงใจ การกล่าวคำขอบคุณ การกระทำเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่แสดงถึงการให้เกียรติ การเคารพในคุณภาพของผู้ตามล้วนเป็นแรงจูงใจอันทรงพลังทั้งสิ้น

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บริบทและความเป็นมาของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เห็นสมควรจัดทำระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ว่าด้วย กลุ่มโรงเรียนในสังกัดขึ้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้สูงขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 จึงได้กำหนดระเบียบการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 กลุ่มโรงเรียน มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 140 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. กลุ่มโรงเรียนจุน 1 จำนวน 14 โรงเรียน
2. กลุ่มโรงเรียนจุน 2 จำนวน 13 โรงเรียน
3. กลุ่มโรงเรียนปง 1 จำนวน 22 โรงเรียน

4. กลุ่มโรงเรียนปง 2 จำนวน 19 โรงเรียน
5. กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 จำนวน 18 โรงเรียน
6. กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 จำนวน 20 โรงเรียน
7. กลุ่มโรงเรียนเชียงม่วน จำนวน 14 โรงเรียน
8. กลุ่มโรงเรียนภูซาง จำนวน 20 โรงเรียน

โดยกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ตั้งอยู่ในเขตของอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 35 กิโลเมตร สำนักงานกลุ่มตั้งอยู่ที่โรงเรียนบ้านหยวน (เชียงคำนาครโรวาท) มีนายสำราญ จันดี๊ะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสบสา ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 มีโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ทั้งหมด 18 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. โรงเรียนอนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุสบแวน)
2. โรงเรียนบ้านหยวน (เชียงคำนาครโรวาท)
3. โรงเรียนชุมชนบ้านเชียงบาน
4. โรงเรียนบ้านใหม่ร่มเย็น
5. โรงเรียนบ้านวังเค็มใหม่
6. โรงเรียนบ้านพระนั่งดิน
7. โรงเรียนบ้านดอนลาว
8. โรงเรียนบ้านร่องค่อม
9. โรงเรียนบ้านร่องसान
10. โรงเรียนบ้านไชยพรม
11. โรงเรียนบ้านทุ่งมอก
12. โรงเรียนบ้านปางวัว
13. โรงเรียนบ้านปางถ้ำ
14. โรงเรียนบ้านสบสา
15. โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง
16. โรงเรียนบ้านใจโก้
17. โรงเรียนบัวพิทยา
18. โรงเรียนบ้านปี้

จำนวนข้าราชการครูของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1

กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ในปีการศึกษา 2557 มีข้าราชการครูรวมทั้งหมด จำนวน 203 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557) ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงข้อมูลข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ
จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

โรงเรียนเชียงคำ 1	ประชากร
โรงเรียนบ้านปี่	3
โรงเรียนปัวพิทยา	10
โรงเรียนบ้านใจไก่	8
โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง	5
โรงเรียนบ้านสบสา	15
โรงเรียนบ้านปางถ้ำ	16
โรงเรียนบ้านห้วยวน	11
โรงเรียนบ้านทุ่งมอก	7
โรงเรียนบ้านปางวัว	4
โรงเรียนบ้านร่องसान	36
โรงเรียนบ้านไชยพรม	6
โรงเรียนบ้านดอนลาว	6
โรงเรียนบ้านร่องค้อม	7
โรงเรียนบ้านใหม่ร่มเย็น	7
โรงเรียนบ้านวังเค็มใหม่	6
โรงเรียนบ้านพระนั่งดิน	16
โรงเรียนชุมชนบ้านเชียงบาน	10
โรงเรียนอนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุดุสบวน)	30
รวม	203

ที่มา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2557

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพ และความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

สมเกียรติ จอมราชคม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีขอบเขตการศึกษา คือ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอร์รี่ ตามทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัย (Two-Factors Theory of Motivation) ของ Frederic Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ในการทำงาน กลุ่มประชากรเป็นพนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอร์รี่ จำนวน 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) อธิบายลักษณะของข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดเอส.วี.ที.แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.50 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.50 ด้านการศึกษามีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า และอนุปริญญาคิดเป็นร้อยละ 35.00 ทำงานในแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.75 มีรายได้ 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 86.25 และพบว่าระดับตามกรอบแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดเอส.วี.ที.แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01

1.4 ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72

1.5 ความก้าวหน้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

2.1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

2.2 ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

2.4 ด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83

2.5 ด้านนโยบายขององค์กร พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83

กนกวรรณ นิสสัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (ด้านการยอมรับนับถือ) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวม

และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ความต้องการเพื่อความอยู่รอดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ด้วยสถิติค่าที และจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า และเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

ผ่องศรี พันธนาสิ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .29-.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์

(ด้านการยอมรับนับถือ) ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการในการดำรงชีวิตมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จिरายูทธ แก้วเนย (2556) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย และเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้าราม ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 16-20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อ เรียงจากค่ามากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

นงคินุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลแม่เปิม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย

ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลแม่ปืมเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงาน และด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

เมธาพร ฝอยทอง (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ/แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา จำนวน 81 คน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ทั้งหมด 14 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการมอบเกียรติบัตร และรางวัลชมเชยสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น และมีข้อเสนอแนะด้านปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีสวัสดิการที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ

กรอบความคิดการวิจัย

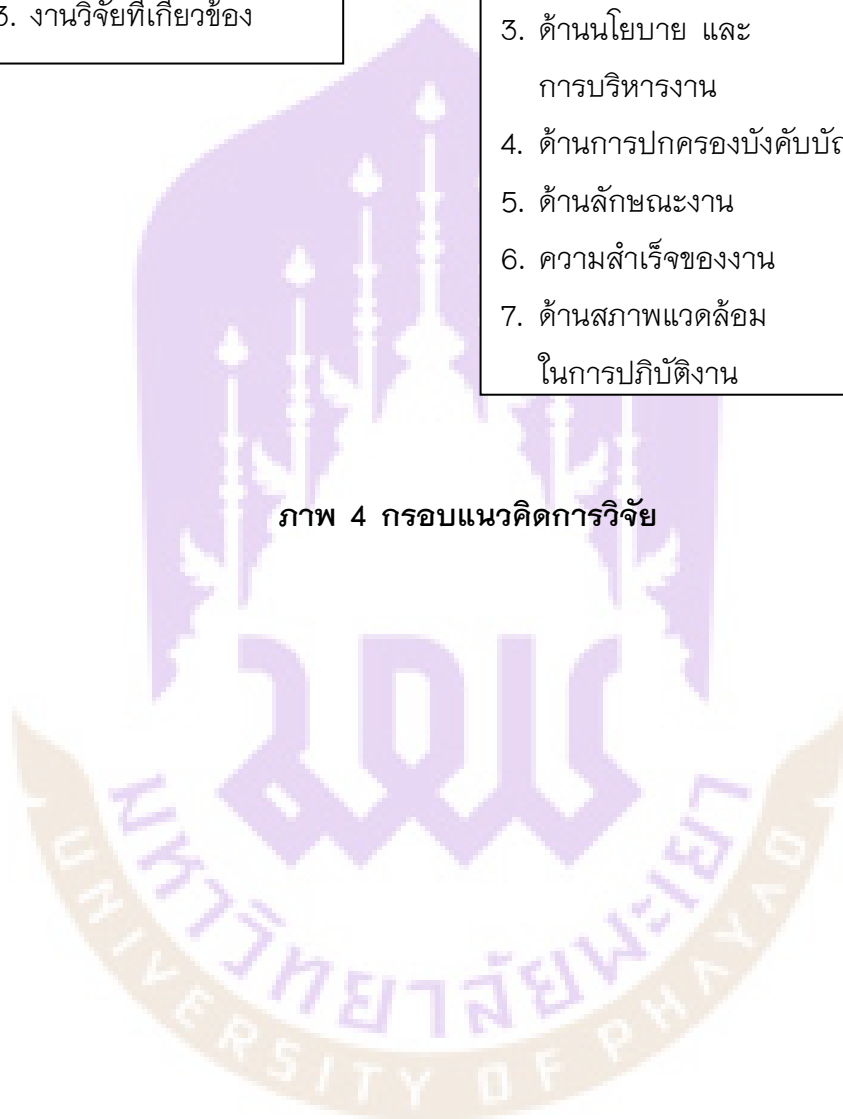
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวนเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการยอมรับนับถือ
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน
3. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านลักษณะงาน
6. ความสำเร็จของงาน
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และสังเคราะห์ขอบข่ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากนักวิจัยหลายท่าน สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอ เชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 203 คน รายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงข้อมูลข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1	ประชากร
โรงเรียนบ้านปี่	3
โรงเรียนบัวพิทยา	10
โรงเรียนบ้านใจไก่	8
โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง	5
โรงเรียนบ้านสบสา	15
โรงเรียนบ้านปางถ้ำ	16
โรงเรียนบ้านหย่วน	11

ตาราง 10 (ต่อ)

กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1	ประชากร
โรงเรียนบ้านทุ่งมอก	7
โรงเรียนบ้านปางวัว	4
โรงเรียนบ้านร่องสำน	36
โรงเรียนบ้านไชยพรม	6
โรงเรียนบ้านดอนลาว	6
โรงเรียนบ้านร่องค่อม	7
โรงเรียนบ้านใหม่ร่มเย็น	7
โรงเรียนบ้านวังเค็มใหม่	6
โรงเรียนบ้านพระนั่งดิน	16
โรงเรียนชุมชนบ้านเชียงบาน	10
โรงเรียนอนุบาลเชิงคำ (วัดพระธาตุสบแวน)	30
รวม	203

ที่มา: 1. กลุ่มฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2557
2. (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ จำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อแสดงความคิดเห็นเป็นประโยค หรือข้อความ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย
3. วิเคราะห์เนื้อหาของแนวคิด และทฤษฎี มาประมวลเป็นกรอบแนวคิด เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้
 - ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอประธาน และกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 จำนวน 30 คน

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.80

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเก็บข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 18 โรงเรียน จำนวน 203 คน

2. ชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาต่อข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 18 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 203 ชุด ให้แก่กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ทั้ง 18 โรงเรียน ตามจำนวนของข้าราชการครู กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 แจกแบบสอบถามทางช่องเมลล์ของแต่ละโรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ที่โรงเรียนบ้านหยวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ทั้ง 18 โรงเรียน ตามช่วงเวลาที่กำหนด

5. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจหาความสมบูรณ์เพื่อจัดหมวดหมู่ตามตัวแปรที่ศึกษาและนำไปวิเคราะห์

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ (ปรับปรุงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 106) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ปรับปรุงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 106)

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า104)

$$P \equiv \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่

N แทน จำนวนประชากร

2.2 ค่าเฉลี่ยประชากร (Mean) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 105)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนประชากร

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 106)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

x แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของประชากร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 และศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรทั้งสิ้น 203 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 87.00 และตอบคำถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 1 อำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 67.79

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 11-14

ตาราง 11 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	22.60
หญิง	137	77.40
รวม	177	100.00

จากตาราง 11 พบว่าข้าราชการครูเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 และรองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	17	9.60
31-40 ปี	27	15.30
41-50 ปี	61	34.50
50 ปีขึ้นไป	72	40.70
รวม	177	100.00

จากตาราง 12 พบว่าข้าราชการครูมีอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และน้อยที่สุดมีอายุ 20-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	149	84.20
ปริญญาโท	28	15.80
ปริญญาเอก	-	-
รวม	177	100.00

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการครูมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 84.20 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	40	22.60
11-20 ปี	33	18.60
21-30 ปี	52	29.40
31 ปีขึ้นไป	52	29.40
รวม	177	100.00

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูมีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป มากที่สุดซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-10ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์การทำงาน 21-30ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังตาราง 15-22

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	N = 177		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
1 ด้านการยอมรับนับถือ	4.38	0.48	มาก
2 ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.19	0.53	มาก
3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.30	0.56	มาก
4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.36	0.66	มาก
5 ด้านลักษณะงาน	4.32	0.56	มาก
6 ด้านความสำเร็จของงาน	4.33	0.47	มาก
7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.15	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.30	0.47	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการครูมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) และ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.62$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	N = 177		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านการยอมรับนับถือ			
1 ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.66	มาก
2 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.27	0.72	มาก
3 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยกย่อง และยินดี ในความสำเร็จของท่านด้วยความจริงใจ	4.33	0.68	มาก
4 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเอง จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.58	มาก
5 ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.57	0.57	มาก
6 ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.30	0.64	มาก
7 ท่านได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่อง การปฏิบัติตน และการสอน	4.45	0.55	มาก
8 ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่น ยอมรับในเรื่องการสอน และการปฏิบัติตน	4.38	0.59	มาก
9 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากนักเรียน และผู้ปกครอง	4.43	0.57	มาก
10 ท่าน และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ ซึ่งกัน และกันด้วยความจริงใจ	4.40	0.61	มาก
11 ท่าน และเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข	4.33	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	0.49	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 5 ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนข้าราชการครู มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาข้อ 7 ท่านได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตน และการสอน ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.55$) และ พบว่า ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.72$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน

รายการ	N = 177		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านความก้าวหน้าในงาน			
ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.34	0.57	มาก
2 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	4.20	0.72	มาก
3 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่สำคัญของโรงเรียนมากขึ้น	4.26	0.67	มาก
4 ท่านได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ	4.21	0.71	มาก
5 ท่านมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.27	0.70	มาก
6 ท่านได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ	3.77	0.90	มาก
7 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.53	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19, \sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.34, \sigma = 0.57$) รองลงมา ข้อ 7 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.30, \sigma = 0.66$) และพบว่า ข้อ 6 ท่านได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.77, \sigma = 0.90$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	N = 177		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.38	0.61	มาก
2 โรงเรียนมีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส	4.36	0.70	มาก
3 โรงเรียนมีนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน	4.32	0.66	มาก
4 โรงเรียนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน	4.35	0.70	มาก
5 โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน	4.16	0.84	มาก
6 ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.32	0.68	มาก
7 โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ	4.21	0.67	มาก
8 โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ	4.24	0.66	มาก
9 โรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินการศึกษาที่ชัดเจน และเหมาะสม	4.33	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.30	0.56	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาข้อ 2 โรงเรียนมีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.70$) และพบว่า ข้อ 5 โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.84$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	N = 177		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
1 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.41	0.68	มาก
2 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	4.40	0.71	มาก
3 ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจ	4.25	0.86	มาก
4 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ	4.38	0.72	มาก
5 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.33	0.77	มาก
6 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ	4.33	0.82	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	N = 177		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ	
7 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์	4.32	0.77	มาก
8 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไข ข้อผิดพลาด	4.29	0.72	มาก
9 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และ การปฏิบัติงาน	4.44	0.66	มาก
10 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.42	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.66	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 9 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.70$) และพบว่า ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจ ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.86$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะงาน

รายการ	N = 177		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านลักษณะงาน			
1 ท่านได้รับงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของตนเอง	4.36	0.65	มาก
2 ท่านได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้า ทางด้านวิชาชีพ	4.38	0.64	มาก
3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.45	0.58	มาก
4 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทาย ความรู้ ความสามารถ	4.36	0.64	มาก
5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทาย ความรู้ ความสามารถ	4.19	0.77	มาก
6 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมี หลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.32	0.56	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ด้านลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.56$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับผิดชอบ
อย่างเต็มที่ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.45$,
 $\sigma = 0.58$) รองลงมา ข้อ 2 ท่านได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ
($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.64$) และพบว่า ข้อ 5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้
ความสามารถ ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.77$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	N = 177		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านความสำเร็จของงาน			
1 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และ ตามเวลาที่กำหนดไว้			
2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.34	0.55	มาก
3 ท่านปฏิบัติตามการสอนได้ตรงตามแผนการจัด การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	4.21	0.64	มาก
4 ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ตรงกับหลักสูตรของสถานศึกษา	4.34	0.55	มาก
5 ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.34	0.57	มาก
6 ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผล ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดี ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ	4.28	0.55	มาก
7 ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ	4.37	0.58	มาก
8 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น	4.46	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.33	0.62	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ 8 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาข้อ 7 ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.58$) และพบว่า ข้อ 3 ท่านปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.64$)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

รายการ	N = 177		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			
1 โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน	4.33	0.60	มาก
2 โรงเรียนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก	3.95	0.85	มาก
3 ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	4.26	0.67	มาก
4 โรงเรียนมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.89	มาก
5 ท่านได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากโรงเรียน เช่น น้ำดื่มที่สะอาด	4.15	0.91	มาก
6 โรงเรียนมีห้องน้ำ ห้องส้วม ที่สะอาด สะดวก และมีคิซิด	4.25	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.62	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐานข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา ข้อ 3 ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.67$) และพบว่า ข้อ 4 โรงเรียนมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.89$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังตาราง 23-29

ตาราง 23 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการยอมรับนับถือ		
1. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจเพื่อนร่วมปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ	75	62.50
2. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	45	37.50
รวม	120	100.00

จากตาราง 23 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจเพื่อนร่วมปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50

รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

**ตาราง 24 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านความก้าวหน้าในงาน**

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความก้าวหน้าในงาน		
1. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน ตามหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่น ๆ	65	54.17
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	33	27.50
3. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการ	22	18.33
รวม	120	100.00

จากตาราง 24 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน ตามหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่น ๆ มีความถี่สูงสุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33

ตาราง 25 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน		
1. โรงเรียนควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน	73	60.83
2. โรงเรียนควรมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ	35	29.17
3. โรงเรียนควรเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ	12	10.00
รวม	120	100.00

จากตาราง 25 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า โรงเรียนควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน มีความถี่สูงสุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83 รองลงมา คือ โรงเรียนควรมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด โรงเรียนควรเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตาราง 26 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
1. ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา	75	62.50
2. ผู้บังคับบัญชามีโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาด	32	26.67
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์	13	10.83
รวม	120	100.00

จากตาราง 26 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน
เชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา
มีความถี่สูงสุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา
ควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67
และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์
จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83

ตาราง 27 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านลักษณะงาน		
1. ผู้บังคับบัญชามีมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ	68	56.67
2. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	52	43.33
รวม	120	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

**ตาราง 28 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านความสำเร็จของงาน**

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความสำเร็จของงาน		
1. ข้าราชการครูควรปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	73	60.83
2. ข้าราชการครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีคุณภาพ	47	39.17
รวม	120	100.00

จากตาราง 28 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ข้าราชการครูควรปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ มีความถี่สูงสุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83 รองลงมา คือ ข้าราชการครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีคุณภาพ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.17

ตาราง 29 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		
1. โรงเรียนควรมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	71	59.17
2. โรงเรียนควรมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก	26	21.67
3. โรงเรียนควรมีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการครู เช่น น้ำดื่ม ที่สะอาด	23	19.16
รวม	120	100.00

จากตาราง 29 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู
กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า โรงเรียนควรมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสม
ต่อการปฏิบัติงานมีความถี่สูงสุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 รองลงมา คือ
โรงเรียนควรมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอย
อำนวยความสะดวก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด
คือ โรงเรียนควรมีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการครู เช่น น้ำดื่มที่สะอาด จำนวน 23 คน
คิดเป็นร้อยละ 19.16

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2

ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) และคำถามปลายเปิดแบบความเรียง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 203 คน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 17 คน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.60 จำแนกตามการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 84.20 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไปมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และมีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 33 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.60

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ท่านได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่อง การปฏิบัติตน และการสอนระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูระดับมาก

2.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้รับมอบหมายระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านได้รับการส่งเสริม จากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียน หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ระดับมาก

2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 2 โรงเรียนมีการบริหารอย่างมีระบบถูกต้อง และโปร่งใส

ระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐานในระดับมาก

2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 9 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูมีความคิดเห็นระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจข้าราชการครูในระดับมาก

2.5 ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถในระดับมาก

2.6 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ในระดับมาก

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐานระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีระดับมาก ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 โรงเรียนมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยจำแนกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการยอมรับนับถือ

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน ด้วยความจริงใจ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

3.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสเป็นวิทยากรทั้งในโรงเรียน ตามหน่วยงานของหน่วยราชการ และหน่วยงานอื่น ๆ มีความถี่สูงสุด จำนวน 57คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.34 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า โรงเรียนควรมี เกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน มีความถี่สูงสุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.85 รองลงมา คือ โรงเรียนควรมีระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ จำนวน 35คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด โรงเรียนควรเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

3.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความถี่สูงสุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83

3.5 ด้านลักษณะงาน

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

3.6 ด้านความสำเร็จของงาน

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ข้าราชการครูควรปฏิบัติตามการสอนให้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ มีความถี่สูงสุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83 รองลงมา คือ ข้าราชการครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีคุณภาพ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.17

3.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า โรงเรียนควรมีห้องพักครูที่สะดวกสบาย เหมาะต่อการปฏิบัติงาน มีความถี่สูงสุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.17 รองลงมา คือ โรงเรียนควรมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และรายการที่มีค่าความถี่ต่ำสุด คือ โรงเรียนควรมีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการครู เช่น น้ำดื่มที่สะอาด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.16

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผล ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 มีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการครูทุกระดับให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนบรรยากาศ และเครื่องมือ สื่อ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งใจทำงาน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมเกียรติ จอมราชคม (2552, หน้า 57-60) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอรี อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดเอส.วี.ที.แมชชีนเนอรี อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เมธาพร ฝอยทอง (2557, หน้า 68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ทั้งหมด 14 ด้าน ภาพโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การมีสัมพันธภาพที่ดี หรือ การแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 55) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายการที่สอดคล้องกับด้านการยอมรับนับถือของผู้วิจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ชุมชน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ ผ่องศรี พันธนาสิ (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายการที่สอดคล้องกับด้านการยอมรับนับถือของผู้วิจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และโรงเรียนมีห้องพักรู้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่สะอาด สะดวก และมีมิติ

รวมทั้ง โรงเรียนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุของอำนวยความสะดวก ตลอดจนมีสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการครู เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี พันธุ์นาลี (2555, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยครูมีความเห็นว่า การที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 5 ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า การที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกว่า ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูมีกำลังใจ และตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ให้การส่งเสริม สนับสนุน ข้าราชการครูได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่สำคัญของโรงเรียน จะทำให้ ข้าราชการครูมีแรงผลักดัน มีความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยครูมีความเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ และมีการพัฒนา ทักษะทางด้านวิชาชีพที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการสอนเพิ่มมากขึ้น จะช่วยให้ครูในโรงเรียน สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นด้วย โดยจะมีผลต่อการพิจารณามอบหมายความรับผิดชอบ และตำแหน่งที่มีความสำคัญในการทำงานให้สูงขึ้น เทียบเท่ากับระดับคุณภาพของงานและความสามารถของครูด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาดตนเอง และการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 ตระหนักถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีการสนับสนุน

ให้ข้าราชการครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรม และเข้าร่วมประชุมสัมมนา ส่งเสริมการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การที่โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส ตลอดจนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนาภูล (2551, หน้า 78) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า นโยบายและการบริหารงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความเห็นว่า การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจน มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบและทั่วถึง และเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า การที่โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส ตลอดจนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้บรรลุผลสำเร็จได้

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมผลักดันให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดจน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดัน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช ขาวงาม (2556, หน้า 79) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า การปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการพัฒนาในผลงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานที่ทำให้ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ จอมราชคม (2552, หน้า 58) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอรี อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที.แมชชีนเนอรี อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีความเห็นว่า ลักษณะของงานที่มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับ เมธาพร ฝอยทอง (2557, หน้า 69) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา โดยครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา มีความเห็นว่า ลักษณะงานที่ท้าทายและน่าสนใจ มีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนจนได้รับงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง จะทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่ข้าราชการครูมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน

ที่เกิดขึ้นของตนเอง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551, หน้า 76) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จ และความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า การที่มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นของตนเอง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่สามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนได้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง จะส่งผลให้ ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความเห็นว่า การที่โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน เป็นระเบียบเรียบร้อย มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช ขาวงาม (2556, หน้า 77) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีความเห็นว่า ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยถือเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ กันธิมา (2550, หน้า 68) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีความเห็นว่า การที่โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การที่โรงเรียนมีความปลอดภัยและมีมาตรฐาน มีบรรยากาศห้องเรียน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ตลอดจนโรงเรียนมีห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาด สะดวก และมีคิติด มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอ เชียงคำ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจเพื่อนร่วมปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาส ให้ข้าราชการครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งนี้ ผู้บริหาร ตลอดจนข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ควรส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชย และ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึง ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพิ่มสูงขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอ เชียงคำ มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการครูควรได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากร บรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ ตลอดจนได้รับการส่งเสริม ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ควรส่งเสริม ผลักดันให้ข้าราชการครูได้พัฒนาตนเองโดยการให้เป็นวิทยากรบรรยายในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและตามหน่วยงานของภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริม ผลักดัน ให้ข้าราชการครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดัน ให้ข้าราชการครูตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรส่งเสริม และพัฒนาเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรมและเป็นมาตรฐาน ตลอดจนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ควรส่งเสริม และพัฒนาเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน ตลอดจนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายใน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการครูเกิดความชัดเจน และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก้ไขข้อผิดพลาด และมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ควรพัฒนาทักษะ ด้านวาทศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก้ไข ข้อผิดพลาด และมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ ซึ่งการที่ผู้บริหารมีความยุติธรรม จะเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ ให้กับข้าราชการครู ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ควรส่งเสริม และพัฒนาการมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถให้กับ ข้าราชการครู ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น

6. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอ เชียงคำ มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการครูควรปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครู ปฏิบัติการสอนให้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความประพฤติดีตามความมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรมีห้องพักครูที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระและมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก และมีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการครู เช่น น้ำดื่มที่สะอาด ทั้งนี้ผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ พัฒนาด้านอาคารสถานที่ของกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ ให้มีห้องพักครู ห้องเรียน ห้องศูนย์การเรียนรู้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ตลอดจนเครื่องใช้สำนักงาน และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น น้ำดื่มที่สะอาดให้เพียงพอต่อจำนวนครูและนักเรียน และที่สำคัญต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวกและมีมาตรฐานอีกด้วย เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ พัฒนาเดินหน้าได้รวดเร็ว และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนของจังหวัดพะเยา
2. ควรมีการศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนของจังหวัดพะเยา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช จังหวัดจันทบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2557). **ข้อมูลข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ. พะเยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.**
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- จิรายุทธ แก้วเนย. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนเจ้ารามอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., วิทยาลัยทองสุข, สุโขทัย.**
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). **ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ธนกฤต วัฒนากุล. (2551). **ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอก เเคเบิลจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.**
- นงนุช ขาวงาม. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- ผ่องลี พันธุ์นาสี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

- พนิตา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวริทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฟ้าวัลย์ สีหมอก. (2555). **การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนต์วี.
- มนสุนีย์ โฉจันทร์. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีรวิราช อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- มณูญ ตนะวัฒนา. (2539). **จิตวิทยาพัฒนาชีวิต**. กรุงเทพฯ: อีรพงษ์การพิมพ์.
- มัทนา วัจนอม. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เมธพร ฝอยทอง. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รัตติกรณ์ จงวิสาร. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วรรัช อุทธา. (2553). **แรงจูงใจการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัด อุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วันชัย รินทะ. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

- วันเพ็ญ เลี้ยงถนนอม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กทม.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วินัย เพชรช่วย. (2557). **บทความวิชาการ.** สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2557, จาก <http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/motive.htm>
- สมเกียรติ จอมราชคม. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที. แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน.** วิทยานิพนธ์ ศศ.บ., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พะเยา.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมภพ แซ่โก. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่.** การศึกษาอิสระ รพ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.** การศึกษาอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- แสงเพชร แสงจันทร์. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.** การศึกษาอิสระ บศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- อนุรี แก้วแว่น้อย, สุทธิพร บุญส่ง, รังสิริ วิริรานนท์, สุวิมล จุลวานิช และโรจน์รวี พจน์พัฒนาผล. (2548). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม.** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีลักษณะแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อแสดงความคิดเห็นเป็นประโยค หรือข้อความ

กรุณาอ่าน และตอบข้อคำถามที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้ครบสมบูรณ์ ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามนี้ใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เจนษิตา ลินเปียง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

1-10 ปี

21-30 ปี

11-20 ปี

31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่า ท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามเกณฑ์ต่อไปนี้ ตามความเป็นจริง

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการคำถาม	ระดับ แรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านการยอมรับนับถือ						
1	ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
2	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยกย่อง และยินดีในความสำเร็จของท่าน ด้วยความจริงใจ					
4	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
6	ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
7	ท่านได้รับความศรัทธาจากนักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตน และการสอน					
8	ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่น ยอมรับในเรื่องการสอน และการปฏิบัติตน					
9	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากนักเรียน และผู้ปกครอง					
10	ท่าน และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกัน และกันด้วยความจริงใจ					
11	ท่าน และเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น					
2	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และความสามารถ					
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างๆที่สำคัญของโรงเรียนมากขึ้น					
4	ท่านได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ					

ที่	รายการคำถาม	ระดับ แรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
5	ท่านมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ ในโอกาสต่างๆ					
7	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ					
2	โรงเรียนมีการบริหารอย่างมีระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส					
3	โรงเรียนมีนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน					
4	โรงเรียนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาชัดเจน					
5	โรงเรียนมีเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจน ยุติธรรม และเป็นมาตรฐาน					
6	ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
7	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ					
8	โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ					
9	โรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินการศึกษาที่ชัดเจน และเหมาะสม					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
2	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน					
3	ผู้บังคับบัญชามีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจ					
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท และความตั้งใจ					
5	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					

ที่	รายการคำถาม	ระดับ แรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ					
7	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์					
8	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาด					
9	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเอง และการ ปฏิบัติงาน					
10	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ					
ด้านลักษณะงาน						
1	ท่านได้รับงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง					
2	ท่านได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ					
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ					
5	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และท้าทายความรู้ ความสามารถ					
6	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และตามเวลาที่กำหนดไว้					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ด้วยตนเอง					
3	ท่านปฏิบัติการสอนได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้					
4	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรของสถานศึกษา					
5	ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง					

ที่	รายการคำถาม	ระดับ แรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
6	ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิต และความ ประพฤติดีตามความมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ					
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอน ได้สำเร็จ					
8	ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
1	โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีมาตรฐาน					
2	โรงเรียนมีห้องศูนย์การเรียนรู้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเครื่องใช้สำนักงานไว้คอยอำนวยความสะดวก					
3	ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี					
4	โรงเรียนมีห้องพัสดุที่สะดวกสบาย เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
5	โรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือ เช่น น้ำดื่ม					
6	โรงเรียนมีห้องน้ำ ห้องส้วม ที่สะอาด สะดวก และมีคิติด					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 โดยอิสระ ซึ่งความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งในการปรับปรุง และพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

1. ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

5. ด้านลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

6. ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เจนนิตา ลินเปียง

ผู้วิจัย



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล เจนฉिता ลินเปียง
วัน เดือน ปี เกิด 21 มีนาคม 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน 93 หมู่ 7 ตำบลน้ำแวน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา 56110
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านแวนโค้ง จังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครูผู้ช่วย
ประสบการณ์การทำงาน -
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2546 วท.บ. (เคมี), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, จังหวัดอุตรดิตถ์
ผลงานตีพิมพ์
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เจนฉिता ลินเปียง (ผู้บรรยาย). (4-5 เมษายน 2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
ใน การประชุมทางวิชาการระดับชาติบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1
(หน้า 2905-2914). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกัน
คุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ -