

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

วราภรณ์ อินทรปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

วราภรณ์ อินทรปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เสนอโดย นางสาววราภรณ์
อินทรปาน เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิพย์ งามอจาวณิชย์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อินยนันท์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะนอม อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
ชื่อนักศึกษา	วรภรณ์ อินทรปาน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และ 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.966 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ และ อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง ดร.เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง และ ดร.สุธีร์ เครือวรรณ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้ค้นคว้าอิสระได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

วราภรณ์ อินทรพาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานงานวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	27
ทฤษฎี E.R.G. ของแอลเดอร์เฟอร์.....	27
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์.....	29
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	30
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	32
ทฤษฎี Z ของวิลเลียม โออุชิ.....	36
ทฤษฎีการจูงใจของล๊อค.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	41
ความสำเร็จในการทำงาน.....	41
การได้รับการยอมรับนับถือ.....	45
ลักษณะของงาน.....	50
ความรับผิดชอบ.....	54

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ความก้าวหน้า.....	58
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.....	62
บทบาทอำนาจและหน้าที่.....	62
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.....	63
ทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
งานวิจัยในประเทศ.....	65
งานวิจัยต่างประเทศ.....	84
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	115
สมมติฐานการวิจัย.....	115
วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
สรุปผลการวิจัย.....	117
อภิปรายผล.....	119
ข้อเสนอแนะ.....	126

	หน้า
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยและ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย.....	148
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	155
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	157
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	163
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	165
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	167

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	91
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	100
ตาราง 3 ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม.....	102
ตาราง 4 ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	102
ตาราง 5 ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	104
ตาราง 6 ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน.....	105
ตาราง 7 ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	106
ตาราง 8 ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้า.....	107
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ.....	108
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ.....	109
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามวิทยฐานะ.....	110
ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน....	111
ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	112

ตาราง 14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	112
ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	113
ตาราง 16	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	113
ตาราง 17	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	114

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เน้นนำการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักรัฐที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 32) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนานาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างปัจจัยจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp.113-115) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หมายถึงปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจให้เกิดปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะสอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2559, หน้า 24-28)

ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ การบรรจุข้าราชการครูอัตรากำลังไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา โดยเมื่อเปรียบเทียบกับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ ในประเทศไทย การที่ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีการให้งานที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในอาชีพถือว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ เนื่องจากครูเป็นอาชีพที่มีภาระงานมากจึงไม่จูงใจให้คนเก่งๆ เลิกเข้ามาเรียนและมาทำงานเป็นครูมากนัก รวมทั้งระบบการทำงานที่ข้าราชการครูต้องอยู่ภายใต้ระบบการบริหารแบบราชการแบบรวมศูนย์ ที่เน้นเรื่องการทำตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการพัฒนาการทำงานด้วยตนเองเท่าที่ควร และครูแต่ละคนไม่ได้รับการยอมรับนับถือตามผลการทำงานอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในอาชีพครูที่จะอุทิศตนและพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งคือลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งส่วนใหญ่งานที่ได้รับมอบหมายยังไม่น่าสนใจและได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมทั้งภาระงานอื่นๆ ที่ครูต้องทำนอกเหนือจากงานสอนหนึ่งสัปดาห์คือ งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเป็นงานที่ไม่มีเวลา ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนและปฏิเสธไม่ได้ล้วนเป็นปัญหับั่นทอนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2563, ย่อหน้า 14)

โดยสอดคล้องกับรายงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประจำปี 2566 ปรากฏว่าปัญหาในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสถานศึกษามีหลายสาเหตุ เช่น ครูผู้ศึกษาไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงานยังไม่เป็นที่พอใจ ยิ่งขาดการเป็นที่ยอมรับนับถือ ลักษณะงานยังไม่น่าสนใจหรือเกิดความท้อแท้ ความรับผิดชอบขาดประสิทธิภาพทางความคิดในการทำงาน ทั้งปัญหาจำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมากระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในบางโรงเรียนมีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนเนื่องจากจำนวนครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน รวมทั้งปัญหาเมื่อครูสอนในรายวิชาที่ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความรู้ความสามารถตลอดจนงานที่ครูมีเวลาสำหรับเตรียมการสอนและอยู่ในชั้นเรียนน้อยลงลง เพราะต้องทำงานด้านงานเอกสารต่างๆ งานพัสดุ งานการเงิน งานประกวดแข่งขันและงานประเมินโครงการต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น ส่วนมากมุ่งดูที่ผลการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเป็นหลักจนละเลยการพิจารณาที่คุณภาพของตัวนักเรียน จะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัญหาที่ส่งผลให้ขาดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งมีทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจากการบริหารและปัจจัยที่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566, หน้า 22-25)

ดังนั้นการที่จะทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลที่ได้วางไว้ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน โดยให้การยอมรับกันว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การที่คนเราจะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาจะเต็มใจที่จะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดี ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่ งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากสถานศึกษาใดไม่สร้างปัจจัยจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อสถานศึกษา เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานอย่างส่งผลต่องานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นกับในสถานศึกษาจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในสถานศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การมากยิ่งขึ้น ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp.113-115) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ ความปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและของตนเอง ที่เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ การที่ให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดันให้ครู เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเสริมแรงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560, หน้า 66)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดูแลรับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดมาตรการแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู จากผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล พบว่าแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจะกำหนดนโยบายมาตรการและแนวทางการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังคงมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ซึ่งจากการหน่วยงานต้นสังกัด และครูภายในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ในปัจจุบันยังพ้อปัญหาอีกหลายอย่างที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูไม่ราบรื่น เช่น ครูรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงานยังไม่เป็นที่พอใจ ส่งผลให้ครูผู้สอนขาดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงานมากเกินไปด้วยภาระงานที่มากมายจึงทำให้ครูไม่สามารถทำหน้าที่ในการปฏิบัติกรเรียนการสอนได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ โดยที่ครูรู้สึกว่าย่างขาดการเป็นที่ยอมรับนับถือ และมีลักษณะงานยังไม่น่าสนใจหรือทำให้เกิดความท้อทลาย ความรับผิดชอบต่างๆขาดอิสรภาพทางความคิดในการทำงาน จนทำให้ข้าราชการครูไม่พัฒนาในสายงานเพราะรู้สึกว่าย่างขาดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

จากการที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ว่าข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารงานด้านต่างๆ เพื่อการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ เพื่อให้ครูสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษา สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหาร บุคคล ที่จะส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

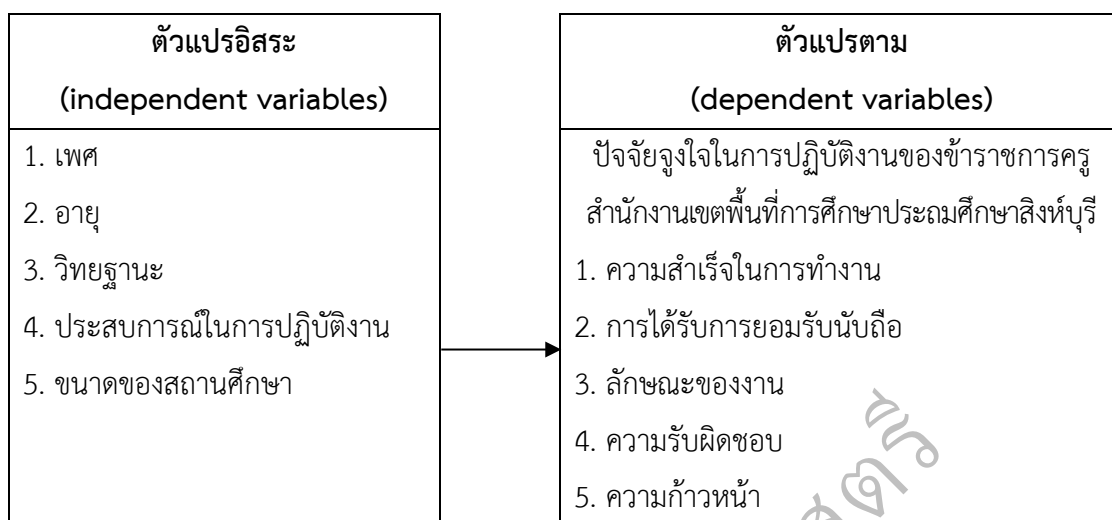
1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp.113-115) ได้ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 841 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566, หน้า 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สูตรขงทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973, p.1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 272 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30-39 ปี
- 3) 40-49 ปี

4) 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 วิทย์ฐานะ

- 1) ครูผู้ช่วย
- 2) ครู คศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ)
- 3) ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)
- 4) ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)
- 5) ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ)

2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) 16-20 ปี
- 5) มากกว่า 20 ปี

2.1.5 ขนาดของโรงเรียน

- 1) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน)
- 2) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ได้ประยุกต์แนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp.113-115) แบ่งออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย

- 2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.2.3 ลักษณะของงาน
- 2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.5 ความก้าวหน้า

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยได้ประยุกต์แนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp.113-115)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล ที่จะส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. สถานศึกษาที่จะได้รับประโยชน์จากการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา โครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยมุ่งใจ หมายถึง ปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง โดยจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ

ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รู้วิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็สร้างความรู้สึกพอใจในงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรและมักได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ มีการแสดงออกถึงการให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่บ่งบอกถึงการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีเกียรติของงานที่ได้รับมอบหมาย ความมีสิทธิ

พิเศษ และความภูมิใจช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะความชำนาญในงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการตระหนักรู้ในหน้าที่ บทบาทของตนเอง ทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จด้วยตนเองและการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความก้าวหน้า หมายถึง บุคคลมีความก้าวหน้า มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน สร้างสรรค์ผลงาน ความรู้ความสามารถในสายงาน และมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาทักษะรอบด้าน การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงาน ดูแลรับผิดชอบจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของพื้นที่ทั้งสิ้น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภออินทร์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอบางบาล อำเภอพรหมบุรี และอำเภอพรหมบุรี

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และประจำการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎี E.R.G. ของแอลเดอร์เฟอร์
 - 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์
 - 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 2.5 ทฤษฎี Z ของวิลเลียม โออุชิ
 - 2.6 ทฤษฎีการจูงใจของล๊อค
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.3 ลักษณะของงาน
 - 3.4 ความรับผิดชอบ
 - 3.5 ความก้าวหน้า
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
 - 4.1 บทบาทอำนาจและหน้าที่
 - 4.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
 - 4.3 ทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงการกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) มีผู้นิยามไว้หลายนัย ทั้งที่เหมือนกันคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2557, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะทางจิตที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมบางอย่างตามเป้าหมายที่ต้องการ อาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการส่วนบุคคล แรงขับทางจิตวิทยา และความทะเยอทะยานในการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งเร้าทางสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงกดดันทางวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางกายภาพและจิตใจ ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ทั้งนี้ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับค่านิยม ทศนคติ และประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่อ่อนไหวและอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา หรือภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารจัดการแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

วุฒิ สุขเจริญ (2559, หน้า 64) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังขับเคลื่อนภายในที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ย่อมนำไปสู่สภาวะความตึงเครียดที่เกิดขึ้นทั้งในระดับจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก ส่งผลให้บุคคลมุ่งแสวงหาวิธีการเพื่อลดหรือขจัดความตึงเครียดนั้น การตอบสนองความต้องการดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคล

พิรุณย์ ป้องทับไทย (2560, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมให้

สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคล องค์กร หรือสังคม ซึ่งแรงจูงใจได้มีเพียงผลในระยะสั้น แต่ยังทำหน้าที่สนับสนุนและรักษาพฤติกรรมดังกล่าวให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความสนใจ และความพึงพอใจทางอารมณ์ รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น แรงเสริมทางบวก การยอมรับจากสังคม และผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ล้วนมีผลต่อบุคคล อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานและพฤติกรรมในระยะยาว

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2561, ย่อหน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้ ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น และพฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อไ้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ศิริรัตน์ บุญสา (2563, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ทศนคติในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร ตลอดจนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจของบุคคล ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

พลภ จิระโร (2563, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทาง ความมุ่งมั่น และความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แรงจูงใจทำหน้าที่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม และรักษาพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านต่างๆ ของบุคคล เช่น การได้รับรางวัล โบนัส ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรู้สึกภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ หรือการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสถานการณ์ รวมถึงอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

กมล น้อยทองเล็ก, และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมี

ลักษณะสำคัญคือ การเป็นพลังผลักดันที่มีบทบาทในการชี้นำทิศทางของพฤติกรรม รวมถึงสามารถคงอยู่และส่งผลต่อความต่อเนื่องของพฤติกรรมนั้นๆ แรงจูงใจอาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความสนใจ หรือความพึงพอใจส่วนตัว และปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อม แรงกดดันทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจและความพยายามของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐนันท์ ช้างพล (2564, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกโดยมีเจตนาให้เกิดการกระทำหรือความพยายามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นแตกต่างจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติหรือปกติทั่วไป ตัวอย่างเช่น การชานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียกถือเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยธรรมชาติ แต่ในทางกลับกัน พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้รับการยกย่องหรือรางวัลพิเศษ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจที่มีเป้าหมายชัดเจนและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1943, p.382) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นในด้านต่างๆ รวมถึงการที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังนั้นๆ ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวเกิดมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ถึงสิ่งกระตุ้นทั้งทางบวกและทางลบจากปัจจัยต่างๆ ทางด้านจิตวิทยาหรือความต้องการบางอย่างของมนุษย์ซึ่งมีหลากหลายระดับแตกต่างกันออกไป

คอมแจน (Domjan, 1996, p.199) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่ส่งผลให้บุคคลเพิ่มระดับของพฤติกรรมหรือกิจกรรมโดยมีเจตนาให้การกระทำนั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลดำเนินพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย อันเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการ ความสนใจ และค่านิยม รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งเร้า สภาพแวดล้อม หรือแรงเสริมจากองค์กร

แฮนสัน (Hanson, 1996, p.195) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่ทำให้เกิดการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการกระทำหรือการเคลื่อนที่ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งมีการชี้นำให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บุคคลดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการกระทำในด้านต่างๆ เช่น การทำงาน การศึกษา หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องการความมุ่งมั่นและการทุ่มเทในการดำเนินการให้สำเร็จตามที่ตั้งใจ

ชิฟแมน, และคานุก (Schiffman, & Kanuk, 2007, p.508) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่มีแรงผลักดันที่เพียงพอในการกระตุ้นให้บุคคลตอบสนองต่อความต้องการ

นั้นๆ เพื่อบรรลุความพึงพอใจ โดยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทางที่เฉพาะเจาะจงและมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจทำหน้าที่ชี้นำและขับเคลื่อนพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการที่บุคคลมี

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายใน เพื่อให้กระทำพฤติกรรมที่มุ่งหมายไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพฤติกรรมที่เกิดไม่ใช่เพียงแค่การตอบสนองตามปกติ แต่เป็นการกระทำที่เกิดจากความตั้งใจและมุ่งหวังผลลัพธ์ที่มีค่า เช่น การตั้งใจทำงานเพื่อได้รับความดีความชอบหรือรางวัล การจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยชี้นำทิศทางและขับเคลื่อนการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการทำงานหรือการกระทำใดๆ ที่เกิดขึ้นจะมีการคำนึงถึงผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมักเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยผู้ที่มีแรงจูงใจที่เต็มจะแสดงออกมาในรูปแบบที่เห็นได้จากการมีความพยายามสูง ความสามารถในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้บุคคลหรือทีมมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถผลักดันตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร แรงจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ ศรีกิจหนอง (2559, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ ในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานโดยตรง เนื่องจากเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เป็นทรัพยากรในการบริหารงาน ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งในปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เนื่องจากบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กร การที่บุคคลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์และผลลัพธ์ที่มีคุณค่า ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 62) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรถือเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และหาวิธีที่เหมาะสมในการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานอย่างเต็มที่ โดยต้องเข้าใจว่าการจูงใจพนักงานไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมี

การตอบสนองที่แตกต่างกันตามลักษณะของงานและวิธีการทำงานขององค์กร พลังของแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำให้เกิดความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ในทางตรงข้าม บุคคลที่ทำงานแบบ "เช้าชาม เย็นชาม" อาจไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานเพียงแค่นี้ผ่านไปวันๆ การพยายาม (persistence) ที่มาพร้อมกับแรงจูงใจสูง ทำให้บุคคลไม่ท้อถอยและสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่ยอมแพ้ง่ายๆ หากงานไม่ได้ผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคคลเหล่านี้มักจะพยายามหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานอาจนำไปสู่การค้นพบวิธีที่ดีกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่า การมุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบจนเกิดความเจริญก้าวหน้า เป็นเครื่องหมายสำคัญของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และการมุ่งมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองหรือองค์กรนั้นถือเป็นการแสดงออกถึงจรรยาบรรณในการทำงาน เพราะบุคคลเหล่านี้มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรให้เติบโตในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านประสิทธิภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่การให้ความสำคัญกับตัวเจ้าหน้าที่และความเชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาในการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมอย่างกระตือรือร้น แนวทางนี้เป็นการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พวกเขามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเต็มที่และมากขึ้น ลักษณะนี้คล้ายกับแนวคิดของการเรียนรู้แบบ "Student Center" ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง แต่ในการทำงานนี้จะเห็นภาพได้ชัดเจนมากขึ้น โดยเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่รับการถ่ายทอดความรู้จากองค์กร แต่ยังสามารถลงมือปฏิบัติจริงและสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่น การมีแรงจูงใจสูงในเจ้าหน้าที่จะช่วยให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และสามารถพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จึงมีความสำคัญในการสร้างความร่วมมือในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงาน

สุภาพร เพ่งพิศ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพสูง การจัดกิจกรรมดังกล่าวควรมีการออกแบบให้เจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการทำงานในลักษณะต่างๆ การให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น

เนื่องจากกระบวนการเหล่านี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถมองปัญหาจากหลายมุมมอง และพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจที่มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ การลงมือปฏิบัติในลักษณะนี้ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่เรียนรู้จากการฟังหรือการดู แต่ยังได้มีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่มีผลต่อการดำเนินงานจริง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและการนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สันทจุฑา ชมบุญ (2563, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเน้นที่การเข้าใจและการใช้แรงจูงใจเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและช่วยให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจและศักยภาพที่ดีที่สุด แรงจูงใจยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล เพื่อลดอัตราการลาป่วย ลาภิจ และการลาออกจากงาน โดยหากบุคคลได้รับแรงจูงใจที่ดี พวกเขาจะสามารถแสวงหาความสุขจากการทำงานและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ เช่น การขาดงานบ่อยหรือการลาออกจากงาน นอกจากนี้ การได้รับแรงจูงใจยังส่งผลต่อความพยายามในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองและการทำงานในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะช่วยให้บุคคลสามารถเติบโตในอาชีพและแสดงให้เห็นถึงการก้าวหน้าในชีวิตรการทำงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงมักจะมีคุณสมบัติที่สำคัญ เช่น ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงาน พวกเขามีความตั้งใจที่จะแสดงออกถึงจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยไม่หลงใหลในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือทำให้เสียเวลา

ภูริกานต์ สองสี (2563, หน้า 53) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน โดยไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรด้วย การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทั้งบุคคลและองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและรักษาผลลัพธ์ที่ดีให้คงอยู่ในระดับบุคคล แรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความพึงพอใจทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพยังทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และทุ่มเทมากขึ้น ซึ่งจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในระดับองค์กร การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมไม่เพียงแต่จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ยังช่วยให้พวกเขารู้สึกผูกพันและต้องการอยู่ในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการลดอัตราการลาออก

และการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ดังนั้น การลงทุนในด้านแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

โอภาส จุลิสตระกูล (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในบุคลากร เพราะแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการผลักดันความสามารถของบุคคลออกมา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจูงใจทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยดึงประสิทธิภาพของบุคคลออกมา ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อการรักษาคนดี ๆ ให้อยู่ในองค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรได้ตามเป้าหมาย โดยการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มความพยายามในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ในขณะเดียวกันการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นไม่สามารถพึ่งพาเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว เนื่องจากบุคคลมีความสามารถที่สามารถพัฒนาและลดลงได้ตลอดเวลา ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือที่มีมาตรวัดการทำงานที่ชัดเจน ดังนั้น การเข้าใจถึงแรงจูงใจและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานของแต่ละบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

วรูม (Vroom, 1964, p.10) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์มักเกิดจากแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดความต้องการและการกระทำตามความต้องการเหล่านั้น แต่การแสดงออกของพฤติกรรมเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์หรือทุกเวลา การที่จะทำให้พฤติกรรมที่เหมาะสมแสดงออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีแรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในการกระตุ้นแรงจูงใจจึงไม่เพียงแต่เป็นแค่สิ่งที่กระตุ้นการกระทำของบุคคล แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลใช้ความสามารถและพลังงานของตนเองไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีแรงจูงใจที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถดำเนินการอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นไปยังเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับส่วนบุคคลและองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญทั้งในระดับองค์กรและบุคคล มันเป็นตัวขับเคลื่อนที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ แรงจูงใจยังช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป ในขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถสร้าง

วิธีการที่เหมาะสมในการสนับสนุนพนักงาน โดยช่วยให้พวกเขาพัฒนาความสามารถและขีดความสามารถของตนเองจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย การกล่าวถึงความแตกต่างของแรงจูงใจเป็นส่วนผลักดันจากภายในตัวบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้นักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558, ย่อหน้า 4) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้ แรงจูงใจภายในเป็นพลังจากภายในบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำและพฤติกรรมต่างๆ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ทศนคติ ความคิด ความสนใจ และความต้องการส่วนบุคคล ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอย่างถาวร เช่น พนักงานที่รู้สึกผูกพันกับองค์กร อาจจะทำอย่างเต็มที่แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีเพราะเขามองว่าองค์กรคือแหล่งที่มาของความมั่นคงสำหรับเขาและครอบครัว ความผูกพันนี้ทำให้พนักงานทำงานด้วยความรักดีและพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

แรงจูงใจภายในสามารถเกิดจากวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่บุคคลอยู่ ซึ่งมีอิทธิพลแตกต่างกันในแต่ละสังคม บางวัฒนธรรมอาจจะมีกฎเกณฑ์หรือค่านิยมที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และการปฏิบัติในองค์กร อย่างเช่นการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่าผลตอบแทนทางวัตถุหรือสิ่งของ ในขณะที่แรงจูงใจด้านร่างกายส่วนใหญ่จะเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานหรือการได้รับสิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น เงิน หรือสวัสดิการ แต่แรงจูงใจด้านสังคมจะมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมและจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือความรู้สึกถึงการมีคุณค่าในสังคม

สัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน (2559, หน้า 27) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้ นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำงาน การเรียนรู้ หรือการแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้อื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานสนใจเรียนรู้ด้วยความรู้สึกลึกซึ้งในตนเอง ไม่ใช่เพราะถูกใครบังคับหรือสิ่งล่อใจใดๆ แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ความต้องการเนื่องจากทุกคนมีความต้องการอยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่งอันเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำผลงานในการปฏิบัติงานให้ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อบุคคล สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานชอบและรักในงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ที่ให้เขามีความตั้งใจในการทำงานเป็นพิเศษ การที่เรามีความสนใจสนในในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ เช่นพนักงานพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งจะกระตุ้นมิให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจาก

การชมเชย การเตือน การประท้วง การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น การสร้างแรงจูงใจให้คนนั้น เป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลให้เกิดประโยชน์ได้ผลงานสูงหรือเกิดประโยชน์มากขึ้น ทั้งนี้ เพราะการจูงใจเป็นการชักนำหรือระดมพลังใจคนให้มุ่งมั่นทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดระดับประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการผันแปรไปตามสภาวะเหตุการณ์ กาลเทศะต่างกันไปและการปฏิสัมพันธ์ในหมู่คณะในการทำงานร่วมกันอันถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยให้บรรลุผลตัวแปรดังกล่าว คือ ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวทางร่างกาย ความเป็นอยู่ เช่น เจตคติความถนัดตามธรรมชาติ บุคลิกภาพ ความสนใจ สิ่งจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ฐานะความเป็นอยู่ ฯลฯ ที่มีลักษณะแตกต่างกันไม่เหมือนคนอื่น

หัตถินทร์ สอนปะละ (2560, หน้า 211) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้ แรงจูงใจที่เกิดจากตัวผลิตภัณฑ์ ได้แก่แรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับผู้บริโภคที่จะต้องซื้อสินค้า และบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง มาเพื่อสนองความต้องการของตนให้ได้รับความพอใจเนื่องจากสินค้าและบริการที่นำมาสนองความต้องการนั้นมีเป็นจำนวนมาก แต่เงินที่จำเป็นมาซื้อสินค้าเหล่านั้นมีจำกัด ผู้บริโภคจึงจำเป็นต้องตัดสินใจซื้อสินค้าอย่างใดอย่างหนึ่งตามกำลังอำนาจการซื้อของเขา แรงจูงใจที่เกิดจากเหตุผล เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการใคร่ครวญพิจารณาของผู้ซื้ออย่างมีเหตุผลก่อนว่าเหตุใดจึงซื้อสินค้าชนิดนั้น แรงกระตุ้นประเภทนี้จะยกตัวอย่างเป็นรถยนต์ ได้แก่ ความประหยัด หมายถึง ความประหยัดในการซื้อและใช้เช่น ในปัจจุบันผู้บริโภคนิยมใช้รถยนต์ขนาดเล็กมากกว่า รถยนต์ขนาดใหญ่ เพราะรถยนต์ขนาดเล็กถูกกว่าและประหยัดค่าน้ำมันได้มากกว่า เป็นต้น ประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการใช้ เช่น ผู้บริโภคนิยมใช้ยางเรเดียล เนื่องจากมีประสิทธิภาพในการยึดเกาะถนนที่ดีกว่ายางรถยนต์ธรรมดา หรือผู้บริโภคเลือกซื้อนาฬิกาโอเมก้าเพราะเชื่อว่า มีความเที่ยงตรงในการรักษาเวลาที่ดี เป็นต้น ความเชื่อถือได้ เป็นแรงจูงใจในการซื้อที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง ปกติผู้ผลิตหรือผู้ขายมักจะมี การให้การรับประกันสินค้าเช่น รับประกัน ภายใน 1 ปีหรือจะซ่อมให้ฟรีเมื่อชำรุด เป็นต้น ความทนทานถาวร เช่น ผู้บริโภค บางคนนิยมใช้ผลิตภัณฑ์ที่ทำมาจากสหรัฐอเมริกาหรือจากประเทศทางตะวันตกมากกว่าผลิตภัณฑ์ที่ผลิตมาจากประเทศจีน เพราะคิดว่าผลิตภัณฑ์จากประเทศจีนมักเป็นสินค้าคุณภาพต่ำ และไม่ค่อยคงทนถาวร เป็นต้น ความสะดวกในการใช้ เช่น การนิยมใช้รถยนต์เกียร์อัตโนมัติ เนื่องจากไม่ยุ่งยากในการเข้าเกียร์เมื่อทำการขับขี เป็นต้น แรงจูงใจที่เกิดจากอารมณ์ แบ่งออกได้ดังนี้ การเอาอย่างแข่งดีกัน เช่น เมื่อเห็นเพื่อนฝูงญาติมิตร หรือเพื่อนบ้านใกล้เคียงมีอะไรเด่น ตนเองก็พยายามไปขวนขวายหาซื้อมาบ้างเพื่อไม่ให้หน้าผู้อื่น เป็นต้น ต้องการจุดเด่นเป็นเอกเทศ เช่น ต้องการแต่งตัวด้วยเสื้อผ้าที่ทันสมัยหรือนำแฟชั่นเพื่อแสดงจุดเด่น ไม่ซ้ำแบบใคร เป็นต้น ต้องการอนุโลมคล้ายตามผู้อื่น แรงจูงใจที่เกิดจากการอุปถัมภ์ร้านค้า เกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

ให้บริการดีเป็นที่พอใจ ราคาย่อมเยาสมเหตุสมผล ทำเลที่ตั้งของร้านสะดวกในการที่จะไปซื้อสินค้าให้เลือกได้หลายอย่าง เช่น ทำงสรรพสินค้าเซ็นทรัล เป็นต้น ชื่อเสียงของร้านดีเป็นที่เชื่อถือได้ และความเคยชินเกี่ยวกับนิสัยการซื้อ เช่น การเคยซื้อสินค้าจากร้านใดร้านหนึ่งมาเป็นเวลานานแล้ว เป็นต้น

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2561, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้ แรงจูงใจที่มีมาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ต้องรู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้ ความต้องการ เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวจะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ แรงขับ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า การคาดหวัง เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน การตั้งเป้าหมาย เป็นการกำหนดทิศทางและจุดหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, p.84) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้ ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมมีผลสำคัญต่อการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล โดยความต้องการความสำเร็จจะกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและเสริมสร้าง

ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ส่วนความต้องการอำนาจกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะควบคุมและมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การเข้าใจในความต้องการเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เดซี, และไรอัน (Deci, & Ryan, 1985, p.169) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้ แรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยามีความสำคัญต่อพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยหนึ่งในแรงจูงใจหลักคือความต้องการที่จะเป็นผู้มีสมรรถภาพ ซึ่งบุคคลต้องการมีความสามารถและแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของตนเองในสังคมและการทำงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะเป็นอิสระ ซึ่งหมายถึงความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิสระในการตัดสินใจและการกระทำ โดยไม่ถูกจำกัดจากภายนอก และอีกประการหนึ่งคือแรงจูงใจที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดี โดยบุคคลมีความต้องการที่จะเอื้ออาทรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ความรู้สึกนี้ทำให้บุคคลพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อสร้างความรู้สึกที่เป็นมิตรและบริสุทธิ์ในการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจถือเป็นหนึ่งในเทคนิคสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่มีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแรงจูงใจนี้มาจากความต้องการภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจ เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

4. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับทุกอย่างที่จะส่งผลให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การกล่าวถึงแรงจูงใจมักจะมุ่งต้องการความสำเร็จของผลงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆของบุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558, ย่อหน้า 4) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำ และอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคมคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัว

บุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กร คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจ ขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงาน ต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจ ไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความต้องการ เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจ และตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ และความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับบรรจุเข้าทำงาน จึงจะพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความรู้เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครูอาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ และต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น และเครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำสิ่งที่

ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประหวัด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

เมธา หริมเทพาธิป (2561, หน้า 23) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย การเกิดแรงจูงใจก็คือแรงขับ ซึ่งเป็นส่วนที่เกิดขึ้นเนื่องจากความตึงเครียดทางร่างกายหรือจิตใจ ในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ดังนั้น แรงขับจะมากหรือน้อยจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ความต้องการ เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ และน้ำ ซึ่งหากขาดไปก็จะทำให้การดำรงชีวิตอยู่ต่อไปไม่ได้ ความปรารถนาเป็น ความต้องการในสิ่งต่างๆ เพื่อมาตอบสนองต่อการเป็นตัวตน ความภาคภูมิใจ ค่านิยมของตนเอง โดยที่เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐานในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการอาหาร แต่ด้วยค่านิยม ทำให้ต้องไปปรับประทานอาหารจีนหรือญี่ปุ่นที่ภัตตาคารขนาดใหญ่ ต้องการที่อยู่อาศัยแต่ด้วยค่านิยม จึงปลูกเป็นบ้านหลังใหญ่ เป็นต้น เจตคติเป็นความรู้ ความเชื่อ และแนวโน้มของบุคคลในการกระทำ สิ่งต่างๆ ที่สอดคล้องกับเจตคติของตนเอง ดังนั้น แรงขับจะมุ่งไปในทิศทางใด เจตคติจึงมีส่วนอย่างมากในกระบวนการคิดเชิงปัญญาของบุคคลนั้น ผลตอบแทนผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรม เป้าหมาย โดยอาจได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการโดยตรง หรือได้รับผลตอบแทนอื่นซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ตนเอง ต้องการก็ได้ เช่น ทำความดีก็ได้รับคำชม ขยันทำงานก็ได้รับเงินเดือนสูง เพื่อนำเงินที่ได้ไปซื้อบ้าน ความชอบเป็นความรู้สึกชอบที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีทางเลือกในการแสดงพฤติกรรมซึ่งอาจมีหลาย หนทางในการนำไปสู่เป้าหมาย เช่น ต้องการให้หัวหน้าชม ก็ทำได้หลายวิธี บุคคลจะเลือกวิธีที่ทำให้ ตนเองดูดี แสดงบุคลิกของตนเองออกมาได้ การรับรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการประเมินผลตอบแทนนั้น ว่าคุ้มค่าหรือไม่ต่อสิ่งที่ตนเองกระทำ สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนตัวได้เพียงใด และ สิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นปัจจัยภายนอก เช่น บรรทัดฐานกลุ่ม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งเป็นตัวกำหนดถึงรูปแบบพฤติกรรมที่ควรกระทำโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการคิดเชิงปัญญา ที่จะนำมาใช้เพื่อเลือกหาพฤติกรรมที่ควรแสดงออกมา ขึ้นอยู่กับในช่วงเวลานั้น วัฒนธรรมยอมให้เกิด พฤติกรรมใด

สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2561, ย่อหน้า 16) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรง ขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่ เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้ ความต้องการเป็นสภาพที่ บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึก ว่าเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคล

แสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ แรงขับเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหัวก๊อริบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้ สิ่งล่อใจเป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก และการตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า การคาดหวังเป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน และการตั้งเป้าหมายเป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควมมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ช่อผกา หาระคุณโน (2562, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย ทฤษฎีหลายทฤษฎี จนกลายเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกขึ้นได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า และด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่งานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็ม โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

พัลลภ จิระโร (2563, หน้า 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในเป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ โดยนำเสนอผลตอบแทนที่เป็นเรื่องของจิตใจ แบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเป็นสิ่งที่ได้รับการวิจัย สอบถามถึงสิ่งที่จะมีผลให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการต่างๆ เกินกว่าที่

ค่าตอบแทนของเงินจะสร้างได้ ประเภทของผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินดังกล่าวนี้ ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลอยากได้ เกิดเป็นความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองกระทำ อาจเป็นประกาศนียบัตร โล่เกียรตินิยม หรือยกย่องผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กร การเลื่อนระดับและการแสดงสถานภาพ เป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานโดยให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ เช่น ห้องทำงาน ที่จอดรถ การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยมีการส่งอบรม หรือส่งเสริมให้ได้ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อที่จะได้เรียนรู้และแสดงศักยภาพได้มากยิ่งขึ้น การให้ความมั่นคง เป็นการสร้างให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้อิสระในการทำงาน และการให้ความใส่ใจ เป็นการสร้างให้เห็นถึงการเห็นความสำคัญ ความห่วงใยขององค์กรผ่านผู้บริหารหรือหัวหน้างานในการแสดงออกต่อพนักงานทั่วไป เช่น การทักทาย การสัมผัสมือ 2) การจูงใจด้วยงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากการสร้างให้งานมีคุณค่ามากขึ้น ได้แก่ ลักษณะงาน โดยมีการปรับปรุงลักษณะงาน ในด้านต่างๆ ตามแฮคค์แมน, และโอลด์แฮม (Hackman, & Oldham, 1976, p.114) ที่ได้อธิบายลักษณะงานที่จูงใจ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ คือ งานต้องการทักษะ ความชาญฉลาด การกระทำที่แตกต่างกันจำนวนมาก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน คือ งานต้องมีความสมบูรณ์ทั้งหมด สามารถแยกงานออกเป็นชิ้นงานได้ นั่นคือ ในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจะต้องเห็นผลลัพธ์ของงานนั้น ความสำคัญของงาน คือ งานต้องมีผลต่อการใช้ชีวิตหรือต่องานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน คืองานจะต้องมีระดับของความเป็นอิสระ ในการคิดและตัดสินใจในการกำหนดตารางงานและประเมินกระบวนการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับของงาน คืองานต้องมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนในทางตรงเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงาน การมอบหมายงาน เป็นการสั่งการให้กระทำงานที่ต้องมีความเหมาะสมกับบุคคล โดยมีเกณฑ์ในการสั่งการคือ ความรู้ความชำนาญของบุคคลต่องานที่ได้รับมอบหมายต้องเหมาะสมกับงาน ความต้องการแสดงศักยภาพของบุคคลนั้นว่า เป็นด้านใด และรูปแบบการทำงานแบบคนเดียวหรือเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสบายใจในการทำงาน นิสัย เป็นการมอบหมายงานที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพและนิสัยของคนๆ นั้นเพื่อที่เขาจะได้แสดงความเป็นตัวตนในการทำงานได้อย่างแท้จริง เช่น ผู้ที่ชอบการติดต่อกับผู้อื่นก็ควรที่จะทำงานประชาสัมพันธ์ ชอบเขตความรับผิดชอบ ต้องมีการกำหนดขอบเขตของงาน และระดับความรับผิดชอบ รวมถึงมาตรฐานของการทำงานนั้นๆ ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง การพัฒนาความรู้ มีการจัดให้มีการอบรม ดูงาน แะแนว และการให้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในกิจการ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร รวมถึงแนวทางนโยบายการบริหารงานด้วย การมีโอกาสดำเนินการ เป็นการกำหนดและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม การให้รู้ผลของงาน เป็นการส่งกลับของผล

การประเมินการทำงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง การทำให้รู้สึกว่าการมีความสำคัญ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับงานนั้นและชี้ถึงความสำคัญของงานที่กระทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นงานในระดับใดก็ตาม การแข่งขัน สร้างให้เกิดการแข่งขันกันของพนักงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความท้าทายและความต้องการเอาชนะซึ่งจะทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และการมอบอำนาจ เป็นการให้ความไว้วางใจและความเชื่อถือในการตัดสินใจของบุคคลนั้นตามงานที่เขารับผิดชอบอยู่ การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ โดยมี สภาพแวดล้อมในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการทำงานปกติ จัดห้องทำงานให้มีอุปกรณ์ครบถ้วน เพียงพอต่อการใช้งาน มีการสร้างเสริมบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความรู้สึกถึงความจริงใจต่อกัน ผ่านการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกโดยทั่วไป เช่น ร้านอาหาร รถรับส่ง การให้บริการด้านสุขภาพ โดยจัดให้มีห้องพยาบาลที่มียาครบถ้วน มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้บริการด้านนั้นหนาแน่นเพื่อให้เกิดการพักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน เช่น การจัดสถานที่เล่นกีฬา การจัดดนตรีและงานรื่นเริงตามเทศกาล การให้บริการด้านการศึกษา จัดให้มีการฝึกอบรม การให้ความรู้เพิ่มเติม จัดห้องสมุด การให้บริการด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดความมั่นคง เช่น ประกันสังคม เพื่อเป็นการแสดงถึงความห่วงใยที่มีต่อพนักงาน เช่น การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ด้านการดูแลบุตร

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, p.84) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจของพนักงานในการทำงานว่ามาจากความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการ ดังนี้คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน 2) สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่น 6) ลักษณะการบริหารงานที่ยุติธรรม หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศของความเสมอภาคและความยุติธรรม 7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ได้มีช่วงเวลาที่ได้ออกคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอันวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

เดซี, และไรอัน (Deci, & Ryan, 1985, p.63) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจภายนอกออกเป็น 4 แบบ ตามความมากน้อยของการควบคุมพฤติกรรมได้ด้วยตัวเอง เริ่มตั้งแต่การถูกควบคุมโดยเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์จากภายนอก โดยมีได้เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือความพอใจของตนเองเลย จนไปถึงการผสมผสานเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบุคคล ทำให้เกิดการควบคุมพฤติกรรมด้วยตนเอง ดังนี้ การจูงใจโดยเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์จากภายนอก เป็นการจูงใจที่บุคคลมีส่วนในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองน้อยที่สุด เนื่องจากการกระทำพฤติกรรมของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปตามความต้องการของปัจจัยภายนอกหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับ การจูงใจโดยเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์จากภายนอกและความขัดแย้งในตนเอง เป็นการจูงใจที่มีได้เกิดจากเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์จากภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่การทำกิจกรรมอาจเป็นผลจากความต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่าของตนเอง หรือต้องการลดความขัดแย้งในตนเอง หรือเพื่อแสดงความสามารถและหลีกเลี่ยงความล้มเหลว หรือเพื่อไม่ให้ตนเองเกิดความรู้สึกผิด เป็นต้น จะเห็นได้ว่าถึงแม้การควบคุมพฤติกรรมจะเกิดจากแรงขับภายใน แต่บุคคลก็ยังคงทำตามเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ภายนอกเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในความเป็นตัวตนของตนเอง การจูงใจที่เป็นการให้คุณค่ากับเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์ ทำให้เกิดความต้องการภายในที่ผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรมโดยการควบคุมตนเอง

ไทยเฮลท์ (Thai Health Official, 2564, ย่อหน้า 3) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 คนเราทุกคนล้วนแต่อยากให้ตัวเองมีความสุขประสบความสำเร็จ และสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ การทำงาน และระยะทาง รวมทั้งไม่สามารถผ่อนคลายด้วยกิจกรรมที่เคยทำ ไม่สามารถไปกินข้าวร่วมกันได้ แต่ข้อดีของการทำงานแบบทางไกลก็มีอยู่มาก และมีหลายวิธีที่ท่านสามารถทำได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง จัดการความเครียดให้อยู่ในระดับที่รับมือได้ในการเรียนและการทำงาน ความเครียดสามารถส่งผลได้ทั้งทางดีและทางร้าย เมื่อมีความเครียดน้อยๆ คนเราจะทำงานหรือเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น แต่หากเครียดมากถึงจุดหนึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะกลับกลายเป็นตรงข้าม การที่พนักงานไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยข้อจำกัดในสถานการณ์โควิดนี้ เชื่อได้ว่าหลายคนจะมีความเครียดที่มากไปจนถึงจุดที่ลดศักยภาพการทำงานที่แท้จริงของตนเองลงไป ดังนั้น การผ่อนคลายความเครียดแม้เพียงเล็กน้อย สามารถส่งผลบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจต่างๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ เพราะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ในทีมงาน มีงานวิจัยชี้ว่า การพูดคุยพูดเล่นในเรื่องที่ “ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน” สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการพูดคุยแบบที่สามารถเห็นสีหน้าท่าทางได้ยินน้ำเสียงของอีกฝ่าย หัวหน้าที่ควรเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารในโลกเสมือนจริงแบบนี้ เช่น จัดการพบปะแบบสบายๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์

เป็นหลัก ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า แม้จะอยู่ไกลกันแต่ก็ไม่เคยทิ้งกันและรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า การทำกิจวัตรประจำวันที่ส่งเสริมสุขภาพจิต การทำงานจากบ้าน หรือกักตัวอยู่บ้านเพื่อลดการติดเชื้อ เป็นปัจจัยทางอ้อมที่ทำให้สุขภาพจิตแย่ลง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะอาจไม่ค่อยได้มีการขยับร่างกาย และไม่ได้โดนแดด โดยเฉพาะคนที่อาศัยอยู่ในบ้านที่ไม่มีบริเวณหรือสวน เราควรจัดเวลาให้ทำกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การนอน การออกกำลังกาย และกินอาหารอย่างเป็นเวลา จะช่วยให้สุขภาพกายใจดีขึ้น และมีการมองหาข้อดีของเหตุการณ์และตัวเอง ลองใช้วิธีหาข้อดีของสิ่งที่เกิดขึ้น และข้อดีของตัวเองในแต่ละวัน ซึ่งจะทำให้ท่านมองภาพกว้างของเหตุการณ์ และลดความคิดหมกมุ่นกับเรื่องร้ายๆ ได้ เมื่อคนเราต้องเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ปกติ และต้องปรับตัว เราอาจได้เรียนรู้ว่า ตัวเราเองสามารถทำได้ในหลายอย่างที่ไม่เคยทำ หลายคนใช้วิธีการนี้โดยการพิมพ์ข้อดีของสถานการณ์โควิดลงในสื่อสังคมออนไลน์ และเผยแพร่ให้คนอื่นๆ ได้ เห็นด้วย เช่น สิ่งแวดล้อมธรรมชาติได้มีโอกาสดูต้นไม้ ทะเลสะอาดขึ้น ตัวเราเองได้กลับมาพบงานมากขึ้นว่า อันที่จริงแล้วสิ่งที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันมีไม่มาก ทำให้เห็นว่าอะไรที่สำคัญต่อชีวิตอย่างแท้จริง บางคนหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากขึ้น รวมถึงหลายๆ คนอาศัยช่วงเวลานี้ทำกิจกรรมที่เคยอยากทำ แต่ไม่มีเวลา เช่น จัดบ้าน ทำความสะอาดข้าวของ ออกกำลังกายในบ้าน ทำอาหารเอง ฯลฯ เป็นการได้เปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ชีวิตตัวเองได้มองสิ่งอื่นๆ อย่างมีความหมายมากขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นจากแรงขับที่เกิดจากความตึงเครียดทางกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากความต้องการหรือสิ่งที่บุคคลต้องการจะได้ ความตึงเครียดนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแรงขับนี้สามารถมีระดับสูงหรือต่ำได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความต้องการส่วนบุคคล ความปรารถนา เจตคติ ผลตอบแทนที่คาดหวัง ความชอบในงานที่ทำ อารมณ์ ความรู้สึกเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การรับรู้สถานการณ์ต่างๆ รวมถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลนั้นอยู่ การบูรณาการของปัจจัยเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนิยมนำมาใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎี E.R.G. ของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969, pp.108-119) กล่าวว่า ความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ และจัดเรียงลำดับใหม่เหลือ ความต้องการเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (existence needs) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์ (Maslow) นั่นเอง

1.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการมาสโลว์ (Maslow) กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์ (Maslow)

โดยทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ นี้จะมีข้อสมมติฐาน เป็นกลไกสำคัญ คือ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมียู่งสูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูง ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพมากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ทำหายหรือรับตำแหน่งใหม่ ความเจริญก้าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีทัศนคติและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง

จากทฤษฎี E.R.G. ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่กล่าวถึง สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) โดยมีข้อสันนิษฐานร่วมกันว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลพยายามทำบางสิ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำจะทำให้ความสำคัญของความต้องการระดับต่ำลดลงในขณะที่ความต้องการระดับสูงจะเข้ามามีบทบาท แต่ในบางกรณี บุคคลอาจกลับมามี

ความต้องการในระดับต่ำอีกครั้ง เช่น เมื่อบุคคลเผชิญกับความเครียดหรือปัญหาภายในตัวเอง การตอบสนองความต้องการด้านการเจริญเติบโตอาจถูกปรับให้ลดลงเพื่อให้มุ่งตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์แทน ซึ่งทำให้ทฤษฎี E.R.G. มีทั้งข้อเหมือนและข้อแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์อย่างชัดเจน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1962, pp.36-62) กล่าวว่า การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

นักจิตวิทยา แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมคคลีแลนด์ (McClelland) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น คือ ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของ ความต้องการการมีอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมคคลีแลนด์ (McClelland) ยังเชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการประกอบกัน โดยบางคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด และให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจไฟสัณฤทธิ์ ซึ่งถือ

เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1962, pp.12-13) จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงาน ดังนี้ การทำงานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี และมีต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จหรือความใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีความต้องการทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ ความต้องการนี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จและความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลพยายามกระทำการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว จึงทำให้ความต้องการความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนในการดำเนินการ

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.137-141) กล่าวว่า นักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่างๆ กล่าวถึงกรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี กล่าวได้ดังนี้คือ มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังคงมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

แต่เดิมนั้นทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (Maslow's hierarchy of needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายหรือ หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอมิอาจขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความต้องการความมั่นคง

ปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชราความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง ความต้องการความรักและความผูกพัน หมายถึง มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกวาดตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในการต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกวาดตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ หมายถึง มาสโลว์ (Maslow) อธิบายความต้องการที่เรียกว่า “self actualization” ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “self actualization” อย่างสมบูรณ์

แต่ในปัจจุบัน ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้ถูกแบ่งออกเป็น 8 ชั้น โดยที่ เดอพอย, และกิลสัน (DePoy, & Gilson, 2012, pp.121-122) แสดงภาพพีระมิดลำดับ 8 ชั้นของความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs pyramid) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดทั้งมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นต้น ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและ

สุขภาพ การสนองในลักษณะนี้ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการยอมรับ เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม ขั้นที่ 4 ความต้องการนับถือตนเอง และได้รับการเคารพจากผู้อื่น เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ขั้นที่ 5 ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง ในด้านความสามารถ ความสนใจ สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมอย่างแท้จริง โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน แต่ทำทุกอย่างที่เป็นความสบายใจของตนเองและเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ขั้นที่ 6 ความต้องเข้าถึงสุนทรียะความดีงามของชีวิต มีความสามารถในการมองเห็นสิ่งสวยงามที่อยู่รอบตัวที่คนอื่นมองไม่เห็น เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ทุกสิ่งในโลกนี้ล้วนสวยงามและมีคุณค่าในตนเอง ขั้นที่ 7 ความต้องเข้าถึงศักยภาพแห่งตน คือ ต้องการจะเต็มเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน และขั้นที่ 8 ความต้องเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ เป็นอัจฉริยะบุคคลที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับมนุษยชาติอย่างถึงที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ มีชีวิตอยู่เพื่อผู้อื่น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สามารถสรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย (ความต้องการทางร่างกาย) ไปจนถึงความต้องการในระดับสูง เช่น การยอมรับในสังคมและความต้องการในการพัฒนาและเติบโต (ความต้องการทางจิตใจและการเติบโต) เมื่อความต้องการในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปเรื่อยๆ โดยกระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ ตามมาเสมอ

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กันกับเรื่องของงานโดยตรง ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2

แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ ไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (two-factor theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ชอบ และรักงาน ส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (motivation factors or motivators) เป็นความต้องการภายในหรือปัจจัยภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ประสบความสำเร็จ ทำงานตรงตามเป้าหมาย การรู้จักป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถไม่ว่าจะเป็นการให้กำลังใจ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง จากเพื่อนร่วมงานการยกย่องชมเชยจากองค์กรที่ทำงาน ทำให้เกิดเกียรติศักดิ์ศรีในและเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ 3) ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ และความสามารถ ซึ่งงานมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ใช้ความคิด งานที่มีความท้าทายความสามารถ งานที่มีความอิสระในการทำงาน ตามความแตกต่างของแต่ละคน 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำงานงานที่ได้รับมอบหมาย การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน ซึ่งในการได้รับมอบหมายงานนั้นต้องได้รับอิสระจากการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต หมายถึง โอกาสขอความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติงานสำเร็จและได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่ง โอกาสของการฝึกอบรมหรือการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางาน

4.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (maintenance or hygiene factors) ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองจากสิ่งที่ต้องการ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจกับบุคคลได้ เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จำเป็นต้องมีปัจจัยนี้ในความเหมาะสม เพราะปัจจัยนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่พอใจได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล หมายถึง การแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องมีลักษณะของการแบ่งงาน การกระจายงาน ที่ยุติธรรม มีการสั่งงาน การมอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุม

การปฏิบัติงานมีความชัดเจน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน มีการรับฟังข้อคิดเห็น การให้คำแนะนำการสอนงาน และการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายที่ชัดเจน มีการเขียนนโยบาย และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง การควบคุมและดูแลการทำงาน มีที่มาจากการบริหารงานของระบบขั้นตอนขององค์กร วิธีการบริหารการทำงานขององค์กร ข้อบังคับ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในองค์กรอย่างเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีองค์ประกอบ ดังนี้ ความสัมพันธ์กับ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อน ซึ่งหมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานทางกิริยา วาจา ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน 4) ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งการทำงานที่ทำหรืออาชีพ ต้องเป็นสิ่งที่ดีสุด มีความสำคัญของงานต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากสังคมถึงศีลธรรมอันดี เป็นสิ่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี 5) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกควบคุม ความสะดวก การทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกที่ไม่ดี 6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงภายในจิตใจของบุคลากร ที่มีต่องานในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นความยั่งยืน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 7) ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทน รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเดือน ที่ได้รับจากผลตอบแทนของการทำงานให้องค์กร ที่เป็นไปอย่างยุติธรรม ยังรวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส และ 8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ การทำงาน เป็นต้น

โดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เชื่อว่าปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคล แล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนียวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กรโดยตรง จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (satisfied factors) ให้แก่บุคคล ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงาน ทำหน้าที่รักษาคณไว้ให้องค์กรในลักษณะที่ทำให้เขายังทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (unsatisfied factors) อาจเป็นสาเหตุที่ไม่สามารถเหนียวรั้งคนไว้ในองค์กรได้ ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงานลงมาถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

เพียงใดก็ตาม จะเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ จากการศึกษาปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่หากองค์การจัดให้ได้อย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น หากองค์การไม่สามารถจัดให้ไม่ได้ ผลที่เกิดขึ้นคือไม่มีความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น หากเป็นองค์การสามารถจัดให้ได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน และในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถจัดหาได้อย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น และทฤษฎีสองปัจจัยเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกทฤษฎีนี้หลากหลายชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีสองปัจจัยทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวนประชากร 200 กว่าคนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburg ผลสรุปคือมีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจ มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติที่เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เรียกองค์ประกอบนั้นว่า เป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (motivational factors) ถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายในทฤษฎีแรงจูงใจของของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสองปัจจัยหลักคือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานได้ หากมีปัจจัยนี้ในระดับที่สูงหรือเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทายและยากให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และเมื่อสำเร็จจะได้รับการยกย่องและโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจูง แม้ไม่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง แต่การขาดปัจจัยนี้สามารถทำให้เกิดความไม่พอใจได้ ปัจจัยนี้มีหน้าที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ และช่วยสร้างความรู้สึกที่เป็นกลางหรือไม่รู้สึกเชิงลบ เช่น การตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมแล้ว ทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยจูงใจจะช่วยกระตุ้นความพึงพอใจและแรงจูงใจในเชิงบวก ขณะที่ปัจจัยค่าจูงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจจนกระทบต่อความสามารถในการทำงานของพนักงาน

5. ทฤษฎี Z ของวิลเลียม โออุชิ

วิลเลียม (William, 1981, pp.198-204) กล่าวว่า โครงสร้างตามการจัดการผสมผสาน ระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือ Theory J คือ ทฤษฎี A เป็นแนวความคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกาซึ่งองค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่องานน้อย ทฤษฎี J เป็นแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่น ซึ่ง องค์การเป็นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่องานสูง ทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการประสมประสาน ระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการจ้างงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

5.1 ความเป็นมาของทฤษฎี Z หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีเหตุการณ์ที่สำคัญในด้าน ธุรกิจประการหนึ่งเกิดขึ้น คือ ผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นได้เพิ่มขึ้นทุกๆ ปี และ เพิ่มขึ้นในอัตราสูง แต่ในขณะที่อุตสาหกรรมในอเมริกากลับเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำมาก และต่ำกว่าอัตรา ผลผลิตของประเทศต่างๆ ในยุโรป นักธุรกิจชาวอเมริกันได้ตระหนักถึงความจริงในเรื่องนี้ จึงได้ พยายามศึกษาค้นคว้าหาวิธีต่างๆ ที่จะนำมาแก้ไขสถานการณ์ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ William G. Ouchi ผู้กำเนิดทฤษฎี Z วิลเลียม โออุชิ เป็นศาสตราจารย์ใน University of California at Los Angeles (UCLA) ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่าง ระบบ การบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่นกับระบบการบริหารธุรกิจแบบอเมริกัน ทฤษฎี Z เป็นชื่อที่ วิลเลียม โออุชิ ใช้เรียกการบริหารธุรกิจระบบหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีเก่าสองทฤษฎีที่ Douglas McGregor ได้ตั้งขึ้นหลายปีมาแล้ว คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เมื่อมีทฤษฎี X และทฤษฎี Y แล้ว ทฤษฎีต่อมา ควรเป็นทฤษฎี Z วิลเลียม โออุชิ ได้รับทุนให้ทำการศึกษาจากสถาบัน national commission on productivity การศึกษาของเขาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนด้วยกันคือ ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษา โครงสร้างของระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น และการบริหารงานแบบอเมริกัน แล้วนำโครงสร้างทั้ง สองมาเปรียบเทียบกันเพื่อค้นหาข้อแตกต่างระหว่าง 2 ระบบนี้ เพื่อจะได้ทราบว่า ในระบบอเมริกัน ยังขาดลักษณะอะไรบ้าง จึงจะทำให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมหรือเหมือนกับระบบญี่ปุ่นและขั้นตอนที่ 2 ทำการศึกษารายละเอียดที่สำคัญๆ ในอเมริกา เพื่อค้นหาว่าสิ่งที่ยังไม่รู้หรืออะไรบางอย่างจากระบบญี่ปุ่นมา ใช้ได้ แล้วกำหนดแนวทางหรือวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างทั้งสองระบบไม่แตกต่างกัน จึงได้หันมาศึกษาวิธีการบริหารงานของบริษัทต่างๆ ซึ่งพบว่าทั้ง สองระบบมีลักษณะที่ต่างกัน

5.1.1 คุณลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) ระยะเวลาจ้างงานเป็นไปตลอดชีวิต 2) ลักษณะงานอาชีพต้องให้เรียนรู้หลายๆ ด้าน 3) การเลื่อน ตำแหน่งไม่จำเป็นหรือระยะเวลา 10 ปี 4) การประเมินประสิทธิภาพของการทำงานเป็นการทำงานเป็น ทีม 5) การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและรวมอำนาจตามสถานการณ์ 6) มนุษย์สัมพันธ์

ในองค์กรมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีอิสระในความคิดของตนเอง 7) การบริหาร ใช้ระบบ M.B.O. แบบมีส่วนร่วม

5.1.2 ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) ระยะเวลาจ้างงานระยะยาว เป็นไปตลอดชีพ ไม่มีข้อผูกมัดหรือเงื่อนไขทางสังคม ที่ทำให้คนงานจะย้ายงานไม่ได้หรือลำบากใจ ย้ายงานอย่างในญี่ปุ่น 2) การประเมินและเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วปานกลาง แต่จะไม่ช้าขนาด 10 ถึง 15 ปี ระยะเวลาเลื่อนขั้นต่างๆ จะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แต่การมีเวลาทิ้งช่วงช่วยให้พนักงานได้เห็นผลประโยชน์ และการประเมินผลงานของแผนงานระยะกลางและระยะยาว 3) ลักษณะงานอาชีพ แนวทางอาชีพกึ่งเฉพาะด้าน เพราะไม่ถึงกับต้องหมั่นเวียนไปทำงานทุกๆ อย่างในบริษัท หรือกระทั่งไปทำบริษัทอื่นในเครือหรือสาขาอื่น แต่เปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีประสบการณ์ในสายงานหนึ่ง ตั้งแต่การออกแบบ การผลิต และกระทั่งการวางตลาด ประสบการณ์เหล่านี้ช่วยให้เกิดความพอใจที่จะอยู่ในบริษัทนั้นมากยิ่งขึ้น 4) การบริหารมีระบบการควบคุมที่ไม่มีรูปแบบ เป็นการควบคุมการบริหารแบบอเมริกัน ใช้ระบบ MBO กลไกการควบคุมงานอยู่ในจุดสมดุล ระหว่างแบบทางตรงและแบบทางอ้อม โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจขึ้นในองค์กร 5) การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มีทั้งแบบรวมอำนาจและกระจายอำนาจ โดยมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องก่อน และคนที่รับผิดชอบจะเป็นคนตัดสินใจเองในที่สุด

จากทฤษฎี Z ของวิลเลียม โออุชิ (William G. Ouchi) สรุปได้ว่าอิสระและเสรีภาพ ทฤษฎี Z เน้นการทำงานที่มีอิสระและเสรีภาพเท่าเทียมกันในองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจะได้รับการยอมรับและมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างเท่าเทียม ชื่อสัตย์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในองค์กรต้องสร้างความไว้วางใจ (trust) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (subtlety) โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกัน ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง ทฤษฎี Z ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและเป็นกันเอง (intimacy) ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งหมายถึง การสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือและการเอาใจใส่ในความต้องการและความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติต่อกันในลักษณะที่ไม่เน้นการแบ่งแยกระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารในทฤษฎี Z จะลดความแตกต่างระหว่างตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการดูแลเอาใจใส่ในตัวบุคคล เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีค่าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความสุขในที่ทำงาน

6. ทฤษฎีการจูงใจของล๊อค

ล๊อค (Locke, 1976, pp.256-257)กล่าวว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบบกับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ล๊อค (Locke) สรุปปัจจัยพื้นฐานที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

6.1 งาน เป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ โดยพื้นฐานถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่แล้วก็จะมี ความพอใจในงานในหน้าที่นั้นๆ รวมถึงถ้าเป็นงานที่ท้าทายหรือเป็นงานมีความแปลกใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้การศึกษาที่ได้เรียนมาบุคคลก็จะพอใจในงานนั้นมากขึ้น หรือเป็นงานทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้งานจะต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ง่ายเกินไปหรือยากเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาที่เหมาะสม งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบผลสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

6.2 ค่าจ้าง เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายปักษ์ รายวันหรือเหมาจ่ายเป็นรายๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

6.3 โอกาส ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

6.4 ยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควรได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จด้วยดี

6.5 ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6.6 สภาพการทำงาน สถานภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในท้องถิ่นทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาการทำงานการหยุดพัก ในระหว่างทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

6.7 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำ งานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใดและเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

6.8 ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่ จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลนี้ก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมที่ด้อยความสามารถ พึงพอใจอาศัยอะไร ไม่ได้และ ไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

6.9 องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร นโยบายและการจัดการหรือการบริหาร ภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

จากทฤษฎีการจูงใจของล๊อค (Locke) ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลสามารถได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมผ่านการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะชัดเจนและท้าทาย โดยการมีเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดผลได้ จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้ต้องมีระดับความท้าทายที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในเชิงบวก นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยการที่บุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับและมีคุณค่าในองค์กร จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะเดียวกัน การตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ก็มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน โดยบุคคลที่รู้สึกว่าพวกเขาได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับในความพยายามของตน มักจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น และยังทุ่มเทและแสดงความสามารถในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ทฤษฎีการจูงใจของล๊อค จึงเน้นที่การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ซึ่งสามารถกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมและการได้รับการยอมรับจากองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหลายที่ได้กล่าวมา พบว่ามีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่มีความสอดคล้องคล้ายคลึงกัน จะมีแตกต่างบ้างเพียงบางประเด็นเท่านั้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เชื่อว่าปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคล แล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ แล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ E.R.G. ของแอลเดอร์เฟอร์ ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำก่อนความต้องการระดับสูง ทฤษฎีแรงจูงใจไผ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจไผ่สัมฤทธิ์ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ บุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด คนมีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด ทฤษฎี Z ของวิลเลียม โออูชิ การทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพเท่าเทียมกันยึดหลัก เชื่อสัจต่อกัน ทฤษฎีการจูงใจของลือกปัจจัยพื้นฐานที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการยอมรับ โดยองค์กรก็มีส่วนสำคัญในการทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เชื่อว่าปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรงและจะสามารถส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากในปัจจุบันในการปฏิบัติงานขาดความชัดเจนในเป้าหมายและบทบาทของตนเองในองค์กรทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน รวมถึงในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลากรบางคนมีความคิดที่ไม่สอดคล้องกับความยากลำบากหรือประสิทธิภาพของพนักงาน รวมถึงสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งด้วยเหตุเหล่านี้ จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กร และมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยของความสำเร็จ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีปัจจัยจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความรักเชื่อมั่นยินดีในการทำงาน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบที่แสดงถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับความหมายของความสำเร็จในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

พชร สุลักษณ์อนวัช (2559, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยมีผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด และสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้รับคำชมเชย รางวัล และกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพที่เลือกไว้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพที่เลือกสรรไว้

สุจิตตรา แสนชัย (2560, หน้า 60) ได้กล่าวว่าความหมายของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานจนเสร็จสิ้นและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีคุณภาพและความถูกต้องตามมาตรฐานที่วางไว้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับการวางแผนและแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจต่อผลงานของตนเองและการทำงานโดยรวม

ธรรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561, หน้า 42) ได้กล่าวว่าความหมายของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลงานที่ส่งผลดีต่อองค์กรและนำมา ซึ่งผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความต้องการของแต่ละคน บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นสูง รู้จักวิเคราะห์และประเมินความรู้และความสามารถของตนเอง ทำงานอย่างมีการวางแผนและจัดลำดับขั้นตอนมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำความสามารถของผู้อื่นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญพิชชา ศรีทรง (2562, หน้า 4) ได้กล่าวว่าความหมายของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จมักจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง และต้องการทราบความคืบหน้าของงานในแต่ละขั้นตอนว่าเป็นไปตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ โดยไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น แต่จะได้รับแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

สุวิภาภรณ์ ธีรมิตร (2565, หน้า 126) ได้กล่าวว่าความหมายของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ผลลัพธ์ของงานควรเป็นรูปธรรม ชัดเจน และสามารถประเมินผลได้ เมื่อถึงจุดที่ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำเร็จและให้การยกย่องชมเชย ผลงานนั้นจะสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร การส่งเสริมให้การทำงานประสบผลสำเร็จจึงควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวว่าความหมายของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานหมายถึงบุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รู้วิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็สร้างความรู้สึกละพอใจในงาน

1.2 ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวว่าความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจ เมื่อทำงานในความรับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงชุมชน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานอื่นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามไปด้วย

พชร สุลักษณ์อนวัช (2559, หน้า 10) ได้กล่าวว่าความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานอยู่ที่การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานจนเสร็จสมบูรณ์และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น นอกจากนี้ยังสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ธรรรินทร ใจเอื้อพลสุข (2561, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน คือการที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายส่วนบุคคล บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นและความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ทำงานอย่างมีแผนและขั้นตอน มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำความสามารถของผู้อื่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้แต่ละบุคคลควรมีความมุ่งมั่นและความปรารถนาในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ ทั้งนี้ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและตนเอง

เพ็ญพิชชา ศรีทรง (2562 หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ส่งผลดีต่อหน่วยงาน ความสำเร็จนี้นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและสร้างผลงานที่มีคุณค่าและยั่งยืนต่อองค์กร

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การปฏิบัติงานที่เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพ พร้อมทั้งสามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางป้องกันได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผลงาน

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ หากรู้สึกว่าคุณเองสามารถประสบความสำเร็จได้ ก็จะมีแรงผลักดันในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและความผูกพันกับองค์กรที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายและแบบแผนที่ชัดเจน เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและนำความรู้ ความชำนาญ รวมถึงความรับผิดชอบมาใช้อย่างเต็มที่ ผลลัพธ์ที่ได้จะมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลงานที่สำเร็จ ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และยังช่วยเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ

ในการทำงาน ทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปในเชิงบวก นำไปสู่การพัฒนาทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

1.3 องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ ดังนี้

สมาลี ลิประโคน (2557, หน้า 128) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและมีความน่าพอใจ 2) ความพึงพอใจกับผลงานที่ได้ทำและการนำผลงานนั้นมาพัฒนาให้ดีขึ้น 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้สำเร็จ 4) การได้รับความชมเชยเมื่อสามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จ 5) การทำงานจนเกิดผลงานที่เด่นชัดและสร้างความภาคภูมิใจ 6) การเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ 7) การดำรงตำแหน่งที่ทำให้ได้รับเกียรติและชื่อเสียงทั้งในหน้าที่ราชการและในชีวิตส่วนตัว 8) การได้รับการยอมรับและนับถือจากสังคม 9) ความภูมิใจและความสบายใจในการทำงานในโรงเรียน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) บุคลากรในหน่วยงานเห็นคุณค่าของงานที่ทำ 3) ผลงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน 4) ตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน 5) ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย 6) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 7) ความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 8) การได้รับความชมเชยจากผู้บังคับบัญชาสำหรับผลงานที่ทำได้

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 171) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม 2) มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน 3) บุคลากรในโรงเรียนมีการยกย่อง ให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน 4) บุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักถึงศักดิ์ศรีที่ตนมีและรักษาชื่อเสียงโดยการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลทั่วไป 5) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 50) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในผลงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจและความสามารถอย่างเต็มที่ 2) การมีส่วนร่วมสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3) การได้รับความชมจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งยกย่องและเห็น

เป็นแบบอย่าง 4) การได้รับการเสริมแรงในหลายรูปแบบเมื่อทำงานสำเร็จ 5) บุคลากรในโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือให้แก่โรงเรียน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 53) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ 2) งานที่สำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ 3) สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง 4) เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานมีโอกาสได้สัมผัสกับองค์ประกอบเหล่านี้ จะช่วยกระตุ้นให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น 2) งานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 3) ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ 4) ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ 5) มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1 ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ

สำหรับความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

กมลพร กล้ายณมิตร (2559, หน้า 177) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ว่าเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมการรู้จักและเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความจริงใจ ความเข้าใจ และความเป็นมิตรต่อกัน รวมถึงการแนะนำและช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานและกิจกรรมต่างๆ โดยการได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้เปิดโอกาสให้เราได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเสรี ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวเองจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานจากความนับถือซึ่งกันและกันทั้งจาก

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหา การให้เกียรติ การช่วยเหลือ การรับฟัง และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีและมีความสามัคคีระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร เมื่อพนักงานทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มักจะเกิดความรักใคร่และความสามัคคีในทีม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่จะผลักดันให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรนอกจากนี้ เอื้อต่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยกย่องชมเชย เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรและมักได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ มีการแสดงออกถึงการให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่บ่งบอกถึงการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือ

สำหรับความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

พัชรี คงติ (2557, หน้า 32-33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไข เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะต้องมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลืองานด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของ

การทำงานของบุคคลและทีม เพราะการที่บุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่เพียงแต่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ยังส่งผลถึงความเป็นกันเองและความไว้วางใจกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้ง่ายขึ้น

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามัคคี ซึ่งมีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรจำเป็นต้องอาศัยความจริงใจ การร่วมมือกันในกิจการต่างๆ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการแสดงความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในยามลำบาก

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ไม่สามารถมองข้ามได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard, 1946, pp.1-26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า หลักสำคัญอันหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่น โดยให้เกียรติเขายกย่องและให้ความสำคัญแก่เขาไม่ว่าจะเป็นบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นทางด้านจิตใจและเกิดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และส่งผลให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือ คือ มีอิทธิพลต่อการทำงาน ช่วยผลักดันให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจช่วยกันทำงาน และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกอบอุ่นทางด้านจิตใจ และปัจจัยจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน นำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

2.3 องค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือ

สำหรับองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ดังนี้

ชัยรัตน์ ขาญวิรัตน์ (2557, หน้า 92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการประชุมภายในสถานศึกษา

- 2) มีความรู้สึกภูมิใจที่เห็นกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเจริญก้าวหน้า 3) มีความรู้สึกรักผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน 4) มีส่วนช่วยให้งานต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ 5) ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

จริยา แสงกรด (2557, หน้า 86) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง มีภาวะผู้นำและความเป็นธรรมเอาใจใส่ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้การยอมรับและยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้ความช่วยเหลือและมอบกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม มีทักษะในการบริหารงาน และมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีน้ำใจไมตรี และให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์อย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ให้ความช่วยเหลือ ปรึกษาแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน และมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกัน

ปาณิสรา นวลศรี (2557, หน้า 84) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน 3) แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ 4) ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความยุติธรรม 6) บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน 7) ช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติหน้าที่ 8) มีการแนะนำส่งเสริมกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ 9) มีการพบปะสังสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม 10) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร

สุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 130) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีความจริงใจต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 2) มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 3) มีการยอมรับฟังความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) บุคลากรมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจ 5) บุคลากรในองค์กรมีความเป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกันและรักใคร่สามัคคีกัน

อุไรวรรณ มัยจีน (2558, หน้า 84) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน 2) การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน 3) การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และ 4) ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานงานร่วมกัน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, หน้า 162) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารองค์กรมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็น 3) ผู้บริหารองค์กรให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) เมื่อได้รับความเดือนร้อนเพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถ 5) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 7) ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน 8) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 9) ได้รับการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน 10) การให้คำปรึกษาแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน 11) การได้รับคำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน 12) ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน 13) ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจากเพื่อนร่วมงาน 14) การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 15) โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง 16) การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน 2) มีความเป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร 3) มีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4) มีการช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดี 6) เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษาขอรับคำแนะนำได้เป็นอย่างดี

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 66) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2) ความจริงใจ ความเข้าใจ อันดีต่อกัน 3) ความเป็นมิตร และแนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ 5) การทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าผลงานของตนมีคุณค่า และส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรที่ให้การยอมรับอย่างเหมาะสมจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในงานของตนเอง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการได้รับการยอมรับนับถือ ประกอบด้วย 1) ได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง 3) มีความเป็นมิตร เป็นกันเองและความอบอุ่นใจ 4) บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ 5) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3. ลักษณะของงาน

3.1 ความหมายของลักษณะของงาน

สำหรับความหมายของลักษณะของงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

ปกณณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นและความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับหลักประกันในการประกอบอาชีพ โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีความมั่นใจว่าหากยังสามารถทำงานได้ดีและมีความประพฤติที่เหมาะสม ก็จะสามารถทำงานในตำแหน่งที่ตนประกอบอยู่นั้นได้จนกว่าจะครบอายุเกษียณ นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับความมั่นคงในด้านรายได้และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพร้อมในการทุ่มเทและพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในงาน

พัชรี คงดี (2557, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกดีต่ออาชีพว่ามีความมั่นคง และมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป

วรุณ สอนานนท์ (2560, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ผู้ทำงานในองค์กร โดยเฉพาะข้าราชการครู มีความรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ทำให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ การมีความมั่นคงในการทำงานช่วยให้ครูสามารถทุ่มเทในการสอนและพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มที่ สร้างสรรค์สิ่งดีๆ แก่องค์กรและสังคมในระยะยาว

อุทุมพร มะโนคำ (2562, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการคุ้มครองด้านร่างกาย มีการลงโทษอย่างเป็นระบบและยุติธรรม การที่พนักงานมีความมั่นใจในระบบที่เป็นธรรมช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลดความกังวล และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทมากยิ่งขึ้น

ณัชชา ธงชัย (2563, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยที่ได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรม มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีเกียรติของงานที่ได้รับมอบหมาย ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะความชำนาญในงาน ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ

3.2 ความสำคัญของลักษณะของงาน

สำหรับความสำคัญของลักษณะของงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

วรุ สวนานนท์ (2560, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญลักษณะของงาน ไว้ว่า ในการทำงานในองค์กรใดก็ตามผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ ไปได้อย่างยาวนานตราบที่ยังมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นได้ และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็ย่อมที่จะปรารถนาความมั่นคงในการทำงาน เพราะนั่นหมายถึงการมีความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพ หรืออาจกล่าวได้ว่า เมื่อยังมีงานทำอยู่ก็ยังมีเงินเดือนที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพตนเองและคนในครอบครัวได้และความมั่นคงในการทำงานนี้ยังรวมไปถึง การได้รับความมั่นใจว่าเมื่อตนเองเกษียณอายุจากการทำงาน หรือต้องว่างงาน ทั้งนี้ก็เพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์กรเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีปลอดภัยไร้อุบัติเหตุจากการทำงาน ก็ย่อมจะเป็นการทำให้องค์กรลดต้นทุนในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงานลงไปได้มาก ซึ่งก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเอง

อุทุมพร มะโนคำ (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญลักษณะของงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญต่อปัจจัยจิตใจของบุคลากร ถ้าคนเราทำงานด้วยความหวั่นไหว ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่ได้รับผลดีต่อองค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออกควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (favoritism) การเลือกปฏิบัติ (discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญลักษณะของงาน ไว้ว่า ลักษณะของงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงาน

การทำงานในองค์กรใดก็ตาม และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมที่จะปรารถนาความมั่นคงในการทำงานเพราะนั่นหมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพ หรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อยังมีงานทำอยู่ก็ยังมีเงินเดือนที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพตนเองและคนในครอบครัวได้ และความมั่นคงในการทำงานนี้ยังรวมไปถึงการได้รับความมั่นใจว่าเมื่อตนเองเกษียณอายุจากการทำงาน หรือต้องว่างงานหรือได้รับอันตรายจนกลายเป็นผู้ทุพพลภาพแล้วองค์กรก็ยังมีการดูแลในเรื่องปัจจัยทางด้านการเงินนี้อยู่ หรือที่เรียกว่าความมั่นคงทางรายได้ เป็นต้น

ณัชชา ธงชัย (2563, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญลักษณะของงาน ไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำว่ามีความมั่นคง มีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้ว จะเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเททั้งเวลา และสติปัญญาในการทำงานให้มากขึ้น และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความสำคัญลักษณะของงาน ไว้ว่า ลักษณะของงานที่ดีช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจมากขึ้น โดยงานที่มีความหมาย ทำทาย เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ และมีอิสระในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไวลส์ (Wiles, 1967, p.122) ได้กล่าวถึงความสำคัญลักษณะของงาน ไว้ว่า กลุ่มบุคคลจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ บุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ ในด้านที่เกี่ยวกับ ความมั่นคงปลอดภัย บุคคลในองค์กรต้องมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่ใช่ความหรูหราหาก แต่เป็นความต้องการรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงควรสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเงินเดือนที่เหมาะสม การที่จะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงโครงการต่างๆ ของครูในการที่จะเสริมสร้างสภาพสวัสดิการความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ความมั่นคงปลอดภัยจะรวมไปถึงการได้ครอบครองเป็นเจ้าของบ้านหรือที่ดิน การได้รับบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพอนามัย ตลอดจนการเข้าร่วมในสหภาพแรงงานด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของลักษณะของงาน คือ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นต่องานที่ทำและองค์กรว่ามีความมั่นคง ช่วยรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิตของตน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งเวลาและสติปัญญาในการทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กรมากขึ้น และเกิดความสามัคคีมีความเข้มแข็ง และความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.3 องค์ประกอบของลักษณะของงาน

สำหรับองค์ประกอบของลักษณะของงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ ดังนี้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 133) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะของงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคมเท่าเทียมกับอาชีพอื่น 2) สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สะดวกปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนด้วยดีเสมอมา 4) มีความสบายใจเมื่อได้มาปฏิบัติงานในหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอ 6) มีความเชื่อมั่นในกลยุทธ์การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2557, หน้า 91) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะของงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม 2) รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ 3) ได้รับการจัดบริการและสวัสดิการจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 4) รู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษาได้นานเท่าที่ต้องการ 5) ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว

อุไรวรรณ มัยจิน (2558, หน้า 83) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะของงานไว้ว่า ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศทั้งในด้านราชการและด้านส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะของงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม 2) มั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล 3) รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน 4) ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ 5) มั่นใจว่าจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย 6) อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัตภาพ 7) การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน 8) เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ทำ

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 105) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะของงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน 3) มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 4) ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพ 5) มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม

เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะของงานไว้ว่าประกอบด้วย 1) ความสำเร็จ 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพ ปัจจัยห้าข้อนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกัน ความไม่พอใจ แต่ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นทำงาน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดเดิมที่เชื่อว่าความพึงพอใจและความไม่พอใจเป็นคนละขั้วของเส้นเดียวกัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของลักษณะของงาน ประกอบด้วย 1) ได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย 2) อาชีพการงานมีความมั่นคงและยั่งยืน 3) ตำแหน่ง หน้าที่ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี 4) ได้รับผลประโยชน์หรือการลงโทษโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ 5) หลักประกันที่ว่าตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดีก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ

4. ความรับผิดชอบ

4.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

สำหรับความหมายของความรับผิดชอบ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวก และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ห้องเรียน อาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน ห้องประกอบการ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ภายในสถานศึกษา พันธมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติ

สุนิดา วงศ์ซารี (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การมีปัจจัยและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อม วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม และความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และใช้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้

ณัชชา ธงชัย (2563, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความสำนึกและการกระทำที่บุคคลมีต่อหน้าที่ของตนเอง รวมถึงความตั้งใจในการทำงานหรือภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล

โดยตรง เพราะการรับผิดชอบทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการตระหนักรู้ในหน้าที่ บทบาทของตนเอง ทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จด้วยตนเองและการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ

สำหรับความสำคัญของความรับผิดชอบ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า สภาพการทำงานมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเสริมสร้างหรือทำลายขวัญกำลังใจได้อย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ มีสมาธิในการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพจิตและกาย ในทางตรงกันข้าม หากสภาพการทำงานขาดการจัดระเบียบหรือสิ่งจูงใจ อาจนำไปสู่ความเครียด การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรร่วมกันหาแนวทางป้องกันอันตราย และองค์กรควรกำหนดมาตรการและกฎระเบียบในการป้องกันที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนิดา วงศ์ขารี (2559, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า งานสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพการทำงานที่ดี เมื่อพนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ พื้นที่สะอาด มีห้องน้ำและอุปกรณ์สำนักงานครบครัน พนักงานก็จะรู้สึกสะดวกสบายและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน การมีอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่พร้อมสนับสนุนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลงานมีคุณภาพ และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 57) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า สภาพการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

สัทนจุฑา ชมภูษ (2563, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ปัจจัยต่างๆ เช่น มนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเหมาะสมของภาระงาน เมื่อบุคลากรทำงานในบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือและมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย พวกเขาจะรู้สึกมีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ตรงข้ามกัน หากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ภาระงานหนักเกินไป หรือไม่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่ ขวัญกำลังใจก็อาจลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน

สุจิตรา ถาปันทแก้ว (2565, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน วัสดุอุปกรณ์ที่ครบถ้วน และความสะดวกสบายในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับความสะดวกสบายและการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงาน ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จึงมีคุณภาพ และยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กรอีกด้วย

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นและมีอิสระในการตัดสินใจ จะช่วยให้รู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ไวลส์ (Wiles, 1967, p.122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ บุคคลในองค์กรต้องการทำงานที่ดีซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจมีความสะอาด เครื่องมือทันสมัยสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ จากฝ่ายบริหาร ซึ่งสถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่งจะต้องมีลักษณะพิเศษแปลกออกไป ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของสภาพการทำงานที่ดี คือควรมีห้องพักที่น้อยอยู่ ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของของความรับผิดชอบ คือ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดความสบายใจ ความพึงพอใจ ไม่รู้สึกไร้ค่าหรืออารมณ์ขุ่นมัว สนับสนุนต่อการสร้างสรรค์และมีส่วนจูงใจให้ทำงานด้วยความตั้งใจ เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่ดีทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

4.3 องค์ประกอบของความรับผิดชอบ

สำหรับองค์ประกอบของความรับผิดชอบ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ดังนี้

สุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 132) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน 2) มีอาคารสถานที่เป็นส่วนส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 4) โรงเรียนมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, หน้า 163) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี 2) บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นส่วน 3) อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ 4) องค์กรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 5) การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณองค์กรถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 128) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน 3) มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5) อาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน 7) เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน 8) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงานสะอาดถูกสุขลักษณะปราศจากมลพิษต่างๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี 5) มีการแบ่งเป็นส่วนส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 6) มีสื่ออุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกใช้ในการเรียนการสอน

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นการช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของความรับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจและอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่ชัดเจน การยอมรับและให้เครดิตกับความสำเร็จ การเพิ่มขอบเขตของงาน และการพัฒนาทางอาชีพ

ล็อก (Locke, 1976, pp.1297-1343) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย สภาพภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ตลอดจนการจัดสภาพในท้องทำงาน การทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ยังถือเป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 2) สภาพในท้องทำงานและห้องเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 3) มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 4) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด 5) ระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานที่เหมาะสม

5. ความก้าวหน้า

5.1 ความหมายของความก้าวหน้า

สำหรับความหมายของความก้าวหน้า ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

บุญรวย ฤาชัย (2557, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าหมายถึง ความสำเร็จและผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจและความภูมิใจในตนเอง ความก้าวหน้าไม่เพียงแต่แสดงถึงการพัฒนาในหน้าที่และตำแหน่ง แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อจิตใจ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและมีความมั่นใจในการทำงาน ทั้งยังสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จุไรวรรณ บินดุลหม (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าหมายถึง การได้รับโอกาสเติบโตและพัฒนาในหน้าที่การงาน ซึ่งรวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนตามความสามารถและผลงานที่ประจักษ์ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการให้โอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าหมายถึง การมีโอกาที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้น และความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น

การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ดวงกมล วิเชียรสาร (2562, หน้า 1194) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน อันนำไปสู่โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือน ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่มีมากพร้อมกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ การได้รับการพัฒนาทั้งด้านทักษะและความรู้ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น และพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าในเส้นทางอาชีพ ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

ชุติมา สุภาวะไตร (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเห็นว่าตนเองมีโอกาสดิบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสม โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองผ่านการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ นอกจากนี้ การมีโอกาสดำเนินการทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และมั่นใจในศักยภาพของตนเอง นำไปสู่ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงาน และช่วยสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

เฮอ์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมหรือการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าหมายถึง บุคคลมีความก้าวหน้า มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน สร้างสรรค์ผลงาน ความรู้ความสามารถในสายงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนารอบด้าน การฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5.2 ความสำคัญของความก้าวหน้า

สำหรับความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเกี่ยวข้องกับการได้รับความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การอบรมศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ เพราะตราบใดที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจเสมอ

จุไรวรรณ บินดุเลหม (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าไว้ว่า มีความสำคัญทั้งในมุมมองขององค์กรและบุคคล การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ การที่พนักงานได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาความสามารถในระดับสูงขึ้น นอกจากจะเสริมสร้างความรู้สึกรักมั่นคงในอาชีพ ยังช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขึ้นด้วยการพิจารณาความก้าวหน้าจึงควรครอบคลุมถึงทุกด้านของการเติบโตในอาชีพ ทั้งการเพิ่มพูนทักษะ และส่งผลให้องค์กรสามารถก้าวหน้าและเติบโตไปด้วยกัน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน อันขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงานจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

ชุติมา สุภาวะไตร (2565, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ดีขึ้นหรือเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าไว้ว่า มีความสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้รู้สึกถึงการพัฒนาและเติบโตทั้งในแง่ของทักษะและความรับผิดชอบ

ล็อก (Locke, 1976, pp.1297-1343) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าไว้ว่า ความก้าวหน้า ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงและตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความก้าวหน้า คือ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และทัศนคติที่ดีต่องานและการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ก่อให้เกิดความจงรักภักดี สามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

5.3 องค์ประกอบของความก้าวหน้า

สำหรับองค์ประกอบของความก้าวหน้า ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ดังนี้

ปานิสรา นวลศรี (2557, หน้า 83) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้าไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 2) องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้ 3) การปรับเลื่อนตำแหน่งตรงตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ 4) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ 5) มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

สุมาลี ลิประโคน (2557, หน้า 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้าไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม 2) มีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น 4) ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมีการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละด้านที่ชัดเจนและยุติธรรม 5) มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและให้หลักประกันในการปฏิบัติงาน

ชรียากร เผ่าศิริ (2558, หน้า 161) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้าไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ 4) มีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้าไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 2) ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 3) การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ 4) ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม 5) งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน

ชนิตา บุญเงิน (2559, หน้า 120) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้าไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาเรียนต่อในระดับสูงขึ้น 2) ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น 3) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บำเหน็จรางวัลเป็นกรณีพิเศษ

4) มีระบบและแนวทางในการจูงใจในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน 5) ส่งเสริมให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารที่สูงขึ้น

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้า ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือให้การแนะนำในการทำวิจัย ผลงานวิชาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น 3) ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม 4) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถตามความสนใจ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้า ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน 2) มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 3) เกิดความพึงพอใจและได้รับความยอมรับนับถือ 4) ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง 5) การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความก้าวหน้า ไว้ว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าไม่ได้หมายถึงแค่การเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน แต่ยังรวมถึงการเติบโตในด้านทักษะ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับในบทบาทที่ทำทายมากขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความก้าวหน้า ประกอบด้วย 1) มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ 2) ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพจากผู้บริหารและเพื่อนครู 3) ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ ให้มีอำนาจ และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ 4) ได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น 5) ได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

1. บทบาทอำนาจและหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตั้งอยู่ที่ ถนนสิงห์บุรี - อ่างทอง ตำบล บางพุทรา อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี รหัสไปรษณีย์ 16000 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36

และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้ง งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรร งบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 และมาตรา 39 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

2) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 มาตรา 34 วรรคสอง ได้มีการกำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับ ดูแล ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ และสถานศึกษามีกลุ่มภารกิจ ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมายและคดี และ 10. หน่วยตรวจสอบภายใน

3. ทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยได้กำหนด กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1 ประกอบด้วย ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิต ใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับ วิถีชีวิตใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและ การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กำหนด เป้าหมายการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 2 ประกอบด้วย 1) เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนา การสมวัย 2) ประชากร วัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค จนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสู่ความเป็น เลิศ 4) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันได้รับการ ช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ที่ 3 ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 3 ประกอบด้วย ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย และผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 4 ประกอบด้วย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความ ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ระดับ มาก 3) แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกมล บัวพรหม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่งและด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 1-10 ปี

ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมการเงินทหารบก ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการกรมการเงินทหารบกมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและตำแหน่งปัจจุบันเห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สถานภาพส่วนบุคคลด้าน อายุและอายุราชการ เห็นว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มีเฉพาะสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับ ต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์ ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงิน ทหารบก พบว่า กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและด้านระดับการศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน

ชนิตา เศษลือ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตดังนี้ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้

ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการณ์คำนึงถึง ผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมการณ์อดกลั้น อยู่ในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายโดยภาพรวมและราย ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ ธรรมนิธย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี คือ ในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายทุกแผนกจัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคน ให้การเสริมแรงด้วยคำชมเชยการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มีระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือน ของภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือนที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับตามวุฒิและความชำนาญงาน จัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้ชัดเจนตามกฎหมายและการประเมิน จัดหาห้องเรียนและห้องฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จัดประชุมสั้นๆ ก่อนทำงานทุกๆ วัน บริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์และให้มีวาระ เวลาในการบริหารมากขึ้น

ศุภพร ปิยะพันธ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวังซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร ฝ่ายบัญชีกองคลัง สำนักพระราชวัง จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับท้ายสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

ศทาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าระดับในด้านความสำเร็จของงาน มีค่าระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานส่วนด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ใน ระดับมากทั้ง 3 ด้านโดยเรียงตามค่าระดับดังนี้ คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน และด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุด คือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง 3) แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

อิสริยา ฐัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับสุดท้าย แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นริศ สังเสนา (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาหาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดำเนินการวิจัยเป็น วิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้ว่า ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ฝ่ายบริหารและครูเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่ดี กระตุ้นให้ครูรู้จักตั้งเป้าหมาย ให้กับตนเองด้วยการนำโรงเรียนเข้าแข่งขันหรือรับการประเมินพระราชทานรางวัลแห่งชาติ การให้อำนาจครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือเป็นครูพี่เลี้ยงพัฒนา ครูด้วยวิธีเสริมพลัง ที่ประกอบด้วย 3 มิติ คือ พลังใจ พลังสมอง พลังปฏิบัติและส่งเสริมให้ครูทุกคน มีแผนพัฒนา วิชาชีพเป็นของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ two – way คือ บุคลากรประเมินตนเองและผู้บริหารประเมิน สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการสร้างวัฒนธรรมในการยกย่องชื่นชมและการยอมรับ

อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ความมุ่งหมายของงานวิจัยเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย เทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 76 ผลการศึกษาวิจัย 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาได้ดังนี้ เพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 จำแนกตามอายุ พบว่าครูและบุคลากรที่มีมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 23 – 30 ปี คิดเป็นจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ต่ำสุด คือ อายุ 36 ปีขึ้นไปจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูและบุคลากรที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.84 ตามลำดับ จำแนกตาม ระดับการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มที่มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 94.60 2) ผลการเปรียบเทียบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำแนก ตามเพศ พบว่าในภาพรวมแล้ว ถือว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งคิดเป็นค่าเฉลี่ยของเพศชาย และหญิงตามลำดับ ดังนี้ 3.98 3.79

และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ของเพศชาย และเพศหญิง ตามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ย 0.62 0.51 ตามลำดับ จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้วครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 70 ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากที่สุดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.50 และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.64

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัย ระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาด โรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มมหาชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 4) สามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประเสริฐ อุไร (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ใน การศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม (questionnaires)

เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าไคสแควร์ (Pearson chi-square) ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมา

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ความมุ่งหมายในงานวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่สามารถร่วมกันทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .46, p < .01$) 2) ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .61, p < .01$) 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนาย ความผูกพันต่อองค์กร ได้ ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญชนะ โพธิ์ละเดา (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางสร้างเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำหรับ วิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 และเพื่อพัฒนา แนวทางสร้างเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีว ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน และเจ้าหน้าที่ธุรการ สายสนับสนุนงานสอนในฝ่ายบริหารทรัพยากร จำนวน 168 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ การสร้างเสริมแรงจูงใจประกอบด้วย 1.1) ความสำเร็จของงาน 1.2) เกียรติยศ 1.3) ความก้าวหน้าใน

หน้าที่ 1.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร 1.5) การบังคับบัญชา 1.6) สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.7) เงินเดือน สวัสดิการ 1.8) ความมั่นคงของงาน 2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงอันดับความต้องการ ดังนี้ 2.1) เกียรติยศ 2.2) ความก้าวหน้าในหน้าที่ 2.3) ความมั่นคงของงาน 2.4) เงินเดือนสวัสดิการ 2.5) ความสำเร็จของงาน 2.6) การบังคับบัญชา 2.7) สภาพการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2.8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร 3) การพัฒนาแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการ อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ได้แก่ การบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางตามคู่มือการพัฒนาแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ที่วิทยาลัยได้สร้างเสริมความภาคภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นครู เชิดชูเกียรติผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุนใน การฝึกอบรมทักษะวิชาการและวิชาชีพการศึกษาคือ สร้างเสริมขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงของงาน ตลอดจนการโยกย้ายตำแหน่ง การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานอย่างมีส่วนร่วมโดยผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบระเบียบ มีรูปแบบมาตรฐานชัดเจน เป็นวิทยาลัยที่มีบรรยากาศ เอื้อต่อการทำงานท่ามกลางผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เป็นหนึ่งเดียว

วรลักษณ์ จันดี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ความตั้งใจทางสังคม และสภาพการอยู่ร่วมกันเป็นสิ่งที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามัคคี การให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน การดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว และการสนับสนุนทางการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการมอบโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการที่มีระบบและชัดเจนเป็นการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

กฤตย์ภัสสร สาขา (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางโดยรวม และในรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก

จิราพร แยมบาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย 3 อันดับแรกของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนพบว่า ผลต่างทางสถิติในแต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู

นันทนพ เข้มเพชร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” ต่อองค์กร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาความผูกพันดังกล่าว ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สิ่งเร้าภายนอก เช่น นโยบายการบริหารของผู้บริหาร เงินเดือน และการควบคุมล้าวนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นความผูกพัน ส่วนสิ่งเร้าภายใน เช่น ความพอใจในกระบวนการทำงาน ความสำเร็จในงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในงาน ก็ส่งผลต่อความเชื่อมโยงของพนักงานกับองค์กรเช่นกัน นอกจากนี้ แนวทางในการพัฒนาความผูกพัน ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การบริหารงานที่มีความยุติธรรม การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและเชื่อมโยงกับองค์กรในระยะยาว

อรสา เพชรนุ้ย (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 งานวิจัยครั้งนี้

จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยประชากรที่ทำการศึกษาเป็นครูผู้สอนจำนวน 1,486 คน และได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและในแต่ละด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานในหลายมิติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในส่วนของการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามปัจจัยต่างๆ เช่น เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ในโรงเรียน การพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น วุฒิการศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่นั้นๆ

อารีย์ หม่องศิริ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนจากโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน 155 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูในพื้นที่นี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงในหลายด้าน ทั้งในเรื่องของการพัฒนาทักษะการสอนและความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งมีผลสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 ก็พบว่ามีระดับอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในพื้นที่นี้มีการจัดการและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นหมายความว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า การมีแรงจูงใจที่ดีของครูสามารถเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในโรงเรียนจึงเป็นสิ่ง

สำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากมันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาและความสำเร็จของระบบการศึกษาในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาต่อไป

วารี ทิพย์เนตร (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการเก็บข้อมูลทำได้ผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 คน แบ่งเป็นกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 7 คน และในหน่วยงานภาคเอกชน 7 คน ข้อมูลที่ได้รับถูกวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐนั้นประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ ทักษะส่วนบุคคล และทัศนคติของครอบครัว ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแรงจูงใจของพวกเขา ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ล้วนมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการทำงานของพวกเขา ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชันวายที่ทำงานในภาคเอกชนมีปัจจัยภายนอกเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความเป็นอิสระในงาน การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจระหว่างการทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน โดยคนเจเนอเรชันวายในภาครัฐมีปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ขณะที่ในภาคเอกชนนั้นปัจจัยภายนอกมีบทบาทมากกว่า

อริสรา จันทรกลั่น (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยนี้พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ, ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพวกเขา 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับอายุ พบว่าในภาพรวมความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบ่งชี้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการอาจได้รับผลกระทบจากอายุของครู นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกัน แต่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความคิดเห็นของครูในปัจจุบันเหล่านี้ การวิจัยนี้อาจเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศักยภาพของครู

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามลักษณะต่างๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครู จำนวน 333 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสระบุรี โดยการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยรวมแล้วแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ถึงการมีแรงจูงใจในด้านการทำงานอย่างดียเยี่ยม 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มตัวแปรดังกล่าว ผลการวิจัยนี้อาจชี้ให้เห็นถึงการมีแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยร่วมกันในครูทุกกลุ่ม และแนะนำให้มีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษามาตรฐานและประสิทธิภาพในการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี

ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจระหว่างข้าราชการครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ทั้งในด้านแรงจูงใจ (0.89) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (0.93) ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งตามด้านต่างๆ พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในลำดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีแรงจูงใจสูงในเรื่องของความรับผิดชอบในงาน แต่มีแรงจูงใจในด้านการบริหารและนโยบายองค์กรค่อนข้างต่ำ ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

จังหวัดกระบี่มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับความพึงพอใจสูงสุดคือ ลักษณะของงานที่ทำและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามีระดับต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าครูจะมีความพึงพอใจในลักษณะงานและความสัมพันธ์ในทีมงานดี แต่ยังคงมีความไม่พอใจในส่วนของการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าไม่ว่าจะทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ข้าราชการครูในพื้นที่นี้มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและการปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

อรอุมา จันตนา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยเฉพาะการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเชิงพรรณนา ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 3 คน และครูผู้สอน 45 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน การเก็บข้อมูลใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก, และคนอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน โดยมีลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตที่สูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสำเร็จในงานที่ทำ, ความรับผิดชอบในงาน, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน, นโยบายในการบริหาร, และด้านเงินเดือน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในการทำงานและความสำเร็จในหน้าที่ที่ได้รับ ในส่วนของการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและในแต่ละด้านความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ ที่ผู้บริหารและครูให้ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในบางด้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญในการสร้างแนวทางเพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเน้นที่การปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในงานที่ทำ ทั้งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริรัตน์ บุญสา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจที่มีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก รวมถึงทฤษฎีสองปัจจัยในการสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยอิสระซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และภูมิฐานะ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงตัวแปรตาม ซึ่งคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จากการสำรวจข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 411 คน ที่ทำงานในฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ฝ่ายท่าอากาศยาน ฝ่ายบริการลูกค้า และฝ่ายกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดที่ 4.09 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการเจริญเติบโต ยังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าแม้ปัจจัยเหล่านี้จะมีผล แต่ผลกระทบจะน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ ANOVA พบว่าเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และฝ่ายที่ทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การวิจัยนี้ช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นสถานที่ที่มีการทำงานที่หลากหลายและต้องการความร่วมมือจากหลายฝ่าย

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว โดยมีการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูและบุคลากรจากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จำนวน 125 คน ซึ่งข้อมูลในการวิจัยได้มาจากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติต่างๆ เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบแบบรายคู่โดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนเบญจมราชูทิศ

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าผลการวิจัยแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาของบุคคล โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน ในส่วนของปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งทุกปัจจัยนี้มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยสรุปผลการวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางประการอาจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเบญจมราชูทิศ อย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงานและพฤติกรรมของผู้นำ มีความสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

สัณหุทา ชมภูษ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจในการทำงานทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวมถึงการพิจารณาความแตกต่างในด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นพนักงานธนาคารที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อมูลได้มาจากการเก็บรวบรวมผ่านแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีรายได้เดือนละ 30,000 บาทขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพโสด การวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญ คือ ด้านเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการทำงานหรืออยู่ในองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์เช่น เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานมีผลต่อความตั้งใจในการลาออก โดยแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางสถิติที่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และลักษณะงานที่ทำ ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเช่น เงินเดือนก็มีผลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลลัพธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกถึงความสำเร็จในงานที่ทำและได้รับการยอมรับในที่ทำงาน จะช่วยลดความตั้งใจลาออกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของเงินเดือนที่มีความสำคัญสูงสุดในการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในด้านงานและการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจะช่วยลดความตั้งใจลาออกของ

พนักงานได้ ทั้งนี้ ธนาคารควรมีการจัดการงานและการพิจารณาผลประโยชน์ให้เหมาะสมกับความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้พวกเขามีความสุขในการทำงานและภักดีต่อองค์กร

พัลลภ จิระโร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในงานที่ทำ ในด้านคุณภาพผู้เรียน ผลการศึกษาแสดงว่าโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรมีคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ทางการศึกษาที่สูง จากการศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคุณภาพของผู้เรียน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้ร้อยละ 39.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบ่งชี้ว่าแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า 2 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ของครูและให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุน คือ การสนับสนุนให้ครูมีผลงานดีเด่นที่สามารถเพิ่มวิทยฐานะและเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในด้านการศึกษาและการบริหารงานโรงเรียน

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามเพศ พบว่าโดยรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันมากนัก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความแตกต่างระหว่างเพศอย่างชัดเจน สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในด้านการยอมรับนับถือ ความรักใคร่ผูกพัน ความสำเร็จ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันสามารถส่งผลต่อความรู้สึกขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ ในส่วนของการเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างไม่มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งหมายความว่า ขนาดของโรงเรียนไม่ได้มีผลต่อการรับรู้ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานและครูอัตราจ้าง

วัชรวิศ เจริญกุล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง และ 2) เพื่อศึกษาว่าแนวทางใดบ้างที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ข้าราชการครูจากโรงเรียนบ้านยางสูง จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 14 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) โดยใช้แบบสอบถามที่จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจัดอันดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยสภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความดึงดูดใจทางสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2) แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงพบว่าโรงเรียนควรมีการวางแผนการรายงานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีผลต่อการพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้แสดงผลงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศหรือยกย่องจากการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนเพื่อลดปัญหาการย้ายงาน นอกจากนี้ การแบ่งภาระงานให้ชัดเจนตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม และการให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการที่รับผิดชอบก็เป็นแนวทางที่สำคัญ นอกจากนี้ยังควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู เช่น การจัดกีฬาภายในโรงเรียนสำหรับครูในเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

จินตนา เทวา (2564, บทคัดย่อ) การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยระบุว่า ขวัญกำลังใจของครูทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีระดับขวัญกำลังใจสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับและนับถือ รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบตามลำดับ

กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี รวมถึงการศึกษาปัจจัย

ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน เช่น การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในระดับพนักงานทั่วไป มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 65,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือการได้รับการยอมรับ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพของงานเป็นปัจจัยที่มีระดับสูงสุด รองลงมาคือปริมาณงาน ส่วนเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีระดับต่ำที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐนันท์ ช้างพล (2564, บทคัดย่อ) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านเพศและอายุงานหรือประสบการณ์ ไม่มีผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรประกอบเชิงโครงสร้างและปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อัญชลี สนพลาย (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจดังกล่าวโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และภาระงานสอน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 789 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Krejcie, & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ขณะที่ปัจจัยที่มีแรงจูงใจต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนการเปรียบเทียบระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างเช่นกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของครูที่มีภาระงานสอนแตกต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาระงานสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ภัทรลธิ แนนอน (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูจากโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดดังกล่าว จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจได้ร้อยละ 96.30 ($R = .963$) ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนก็มีผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 95.10 ($R = .951$) ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความก้าวหน้าและความพึงพอใจในอาชีพของครู

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรีน, และครูเตอร์ (Green, & Kreuter, 1991, abstract) การศึกษาครั้งนี้ได้สำรวจการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นด้วยร่วมกัน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังสูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครองเห็นว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่มีการกำหนดพันธกิจร่วมกันอย่างชัดเจน และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ที่สูง ในขณะที่นักเรียนไม่แน่ใจในเรื่องการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและนักเรียนเห็นด้วยกับการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ขณะที่ครูไม่มั่นใจว่าโรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างจริงจังและเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจ

อีแกน (Egan, 2001, abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่เมืองชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบของครูมีความพึงพอใจในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน รวมถึงเพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุในการสอนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วากเนอร์ (Wagner, 2006, abstract) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่า แรงจูงใจภายในของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลในการทำนายความสนใจในด้านการพัฒนาอาชีพ ผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่า วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถมีผลกระทบต่อกิจกรรมพัฒนาอาชีพและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและทางลบในกระบวนการทำงานของครู

เพอร์รี่ (Perry, 2007, p.1038-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ภาวะผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับขวัญกำลังใจของครู โดยเฉพาะในด้านที่ครูใหญ่มีความเข้าใจและสัมพันธ์ดีกับครู ซึ่งส่งผลในทางบวกต่อขวัญกำลังใจของครู ขณะเดียวกัน ปัจจัยต่างๆ เช่น จำนวนชั่วโมงการสอนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ ส่วนเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำในการสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน

เวอร์จิ้น (Virginie, 2008, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจพบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจ่ายค่าตอบแทน

ในการจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แรงจูงใจภายในบุคคลที่เกิดจากความต้องการหรือค่านิยมส่วนตัวยังสามารถเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แม้ว่าค่าตอบแทนภายนอกจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ แต่แรงจูงใจภายในยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันการทำงานให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

ฟอร์เรส (Forest, 2008, p.2) ได้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของครูกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จจากการทำงานซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ตามมาด้วยความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจภายในบุคคลก็มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและกลยุทธ์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิบราฮิม (Ibrahim, 2009, pp.74-75) การศึกษาผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครูได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งรวมถึงความมั่นคงและปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับผลการประเมินเชิงบวก ความสำเร็จของงาน ความสามารถของตน ตำแหน่งงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังพบผลกระทบทางลบจากระดับแรงจูงใจ เช่น การแข่งขันในการทำงาน การอยู่ภายใต้กฎระเบียบการบังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้เกิดอุปสรรคและลดประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ฟางหยาง (Fang Yang, 2011, para.2) ได้ทำการศึกษาลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคลในกรณีศึกษาภายในองค์กรในเมืองหนิงโบ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ระบบการจ่ายโบนัส นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก ข้อค้นพบเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรในเมืองหนิงโบใช้ข้อมูลดังกล่าวในการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เบอร์เกอร์ (Berger, 2011, pp.124-A) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูในภาวะวิกฤตของประเทศไทยในปี ค.ศ. 1992 พบว่า ปัจจัยด้านอายุและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของครู โดยครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปีและสอนในโรงเรียนเฉพาะสาขาวิชามีขวัญกำลังใจที่ดีกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี และสอนในโรงเรียนสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในขวัญกำลังใจของครูที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงานและประเภทของสถานศึกษา

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2011, abstract) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพพบว่า คุณภาพของการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะเมื่อครูมีคุณภาพการสอนหรือการปฏิบัติงานต่ำ จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการที่แท้จริงของครู พร้อมทั้งดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

โซเฮล, และคนอื่นๆ (Sohail, et al., 2014, abstract) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.39, p<.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.49, p<.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและจะมีมากขึ้นเมื่อเกิดแรงจูงใจ

แอนนา, และมาลิน (Anna, & Malin, 2016, p.23) การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจบทบาทของภาวะผู้นำของครูในฐานะปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ว่า ภาวะผู้นำของครูสามารถสร้างหรือทำลายสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้อย่างไร การวิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน ครูที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถกระตุ้นและส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีผลดี ได้แก่ การให้การสนับสนุนที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมร่วมกับนักเรียน และการมุ่งเน้นการปฏิบัติจริง งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จอห์น (John, 2016, p.122) งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของการทำงานเป็นกลุ่มต่อประสิทธิภาพทรัพยากรทางการศึกษาและศักยภาพในห้องปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าการทำงานเป็นกลุ่มสามารถกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้จริงหรือไม่ การวิจัยใช้วิธีเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรเดียวกันในแต่ละปี ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นกลุ่มช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อให้นักเรียนมีอิสระในการเลือกสมาชิกกลุ่มตามความพึงพอใจ ซึ่งช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนและการทำงานร่วมกัน ผลลัพธ์จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มูร์เตดโจ, และซูฮานิงสีห์ (Murtedjo, & Suharningsih, 2016, abstract) งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร การสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้กับคุณภาพการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบหลักที่ช่วยเสริมแรงจูงใจ ได้แก่ การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงแนวทางที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์จากงานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอริกา แดเนียลส์ (Erika Daniels, 2017, abstract) การศึกษานี้มุ่งสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา โดยพิจารณาทั้งมิติทางการศึกษาและจิตวิทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างและบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มแรงจูงใจในการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร นอกจากนี้ การให้อิสระแก่ครูในการวางแผนหลักสูตรสามารถส่งเสริมทักษะและศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวทางสนับสนุนวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมแรงจูงใจในการสอนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในระยะยาว

โมฮัมหมัด, และประยูนิงตยาส (Mohamad, & Prayuningtyas, 2017, abstract) การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการวิชาชีพของครูระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ ผ่านการสำรวจเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการ

สอน โดยครูที่มีแรงจูงใจสูงมักมีการเตรียมการสอนอย่างรอบคอบและมีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดีขึ้น การมีแรงจูงใจในการสอนสูงยังช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการสอนและการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแผนกระตุ้นแรงจูงใจให้กับคณะครูเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในระดับต่อไป

ออกตาเวียนนันท์, ปันใจตัน, และชาติคิน (Octaviannand, Pandajaitan, & Sadikin, 2017, abstract) การศึกษานี้มุ่งเน้นความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง โดยในยุคดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ เนื่องจากความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยอาจนำไปสู่ความเสียหายร้ายแรง ส่งผลให้พนักงานเกิดความกดดันและสูญเสียขวัญกำลังใจ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์หัวหน้างานในแต่ละแผนก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยหลักที่กระตุ้นแรงจูงใจของพนักงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของพนักงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

สคริปเนอร์, และคนอื่นๆ (Scribner, et al., 2017, abstract) การศึกษานี้ได้สำรวจเรื่องทีมของครูและความสัมพันธ์ในทีม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่ส่งผลต่อความร่วมมือภายในทีมมีอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ อีสรภาพ และรูปแบบในการอภิปราย วัตถุประสงค์และอีสรภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานของทีมครู เนื่องจากช่วยกำหนดทิศทางและเสรีภาพในการทำงานของสมาชิกในทีม ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้มีความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่รูปแบบการอภิปรายของทีมสะท้อนถึงลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน โดยวัตถุประสงค์และอีสรภาพที่มีอยู่ภายในทีมครูมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เหวิน เฉิง (Wen Cheng, 2018, abstract) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจจากภายในและภายนอกที่มีต่อนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกาและไต้หวันผ่านแบบสำรวจออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกต่อนักศึกษาของทั้งสอง

ประเทศ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ โดยในไต้หวันแรงจูงใจภายนอกมีผลกระทบมากกว่าของสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น ในไต้หวัน นักเรียนที่มีผลการเรียนดีจะได้รับการยอมรับและชื่นชมจากคนรอบข้าง ซึ่งแสดงถึงแรงจูงใจจากภายนอกที่มีผลต่อการเรียน ขณะที่นักศึกษาจากฝั่งตะวันตกจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและแรงจูงใจมาจากภายใน เช่น ความสนใจส่วนบุคคลในวิชาเรียนและความสงสัยในเนื้อหาวิชา โดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของบุคคลรอบข้าง ผลการศึกษานี้ช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลังของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประยุกต์ศาสตร์ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับลักษณะและสถานการณ์ของแต่ละบุคคล และแต่ละประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มาร์ติน ฟอร์มานีก (Martin Formanek, 2019, abstract) การศึกษานี้มุ่งเน้นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของผู้เรียนและการมีส่วนร่วมในการเรียนหลักสูตรออนไลน์ (MOOC) ในวิชาดาราศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างในแรงจูงใจของผู้เรียนที่เข้าร่วมหลักสูตรออนไลน์ ด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความสนใจและความพึงพอใจของผู้เรียนในการเรียนวิชาดาราศาสตร์ ผ่านการวัดในหลายมิติ เช่น ความสามารถในการเรียนจนจบหลักสูตร การใช้วิดีโอเป็นสื่อการเรียนการสอน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการได้รับใบประกาศนียบัตรหลังจากจบหลักสูตร องค์ประกอบเหล่านี้ถูกระบุเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในหลักสูตรออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจของผู้เรียนและการมีส่วนร่วมในการเรียนหลักสูตรออนไลน์ งานวิจัยนี้ช่วยให้เรามีความเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นในวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียนในระบบหลักสูตรออนไลน์ ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรออนไลน์ในอนาคต เพื่อให้สามารถดึงดูดและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างยิ่ง

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นได้ว่า การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่าคุณรู้สึกรู้สึกความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น รวมทั้งนโยบายการบริหารของผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งในระดับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 841 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566, หน้า 4)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 (Yamane, 1973, p.1089) โดยมีสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 272 คน ซึ่งในการการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	424	137
กลาง	301	98
ใหญ่	116	37
รวม	841	272

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการประยุกต์ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยและแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (multiple choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้นำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.174) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยมาก

ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

3. ร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อ เป็นแบบแบบสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 43 ข้อ

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและทำการตรวจสอบเบื้องต้น พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง เหมาะสมกับขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยพิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งในด้านข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

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

โดย	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence : IOC) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.942

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ทุกฉบับมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2. เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้กรตอบแบบสอบถาม

3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 272 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

4. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามของแบบสอบถามทั้งหมดทุกฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (class interval) 5 ระดับ (John, 1981, p.174) ดังนี้
 - 4.51 - 5.00 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
 - 3.51 - 4.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก
 - 2.51 - 3.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
 - 1.51 - 2.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย
 - 1.00 - 1.50 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากสูตร (Yamane, 1973, p.1089)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 163)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค คำนวณจากสูตร (Cronbach's alpha coefficient) จากสูตร (Cronbach, 1970, p.160)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งหมด

4. การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 186)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (mean) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 150)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

6. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 163)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

7. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ (independent sample) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}; df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1, S_1^2 > S_2^2$$

เมื่อ	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่ามาก
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อย

7.1 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน

$\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$T = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} \quad ; df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
	df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ

7.2 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad ; df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2

n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

9. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ (Scheffe) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$F_1 = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

$$F_1 = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	F_1	แทน	ค่าสถิติเชฟเฟ
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (mean of squares)
p	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
* $p \leq .05$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 272 คน สามารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์โดยหาจำนวนและร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n=272)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	42	15.45
2) หญิง	230	84.55
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	73	26.83
2) 30-39 ปี	131	48.16
3) 40-49 ปี	53	19.48
4) 50 ปีขึ้นไป	15	5.53
3. วิทยฐานะ		
1) ครูผู้ช่วย	35	12.86
2) ครู คศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ)	81	29.77
3) ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)	95	34.92
4) ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)	61	22.45
5) ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ)	0	00.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n=272)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
1) น้อยกว่า 10 ปี	139	51.10
2) 10 - 20 ปี	97	35.66
3) มากกว่า 20 ปี	36	13.24
5. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 1-119 คน)	110	40.44
2) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน)	111	40.80
3) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 720 คนขึ้นไป)	51	18.76

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 84.55 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 48.16 มีวิทยฐานะเป็นครู คศ.2 (ครูชำนาญการ) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 และขนาดของสถานศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน) จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.27	0.412	มาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.24	0.444	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.374	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.407	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.463	มาก	4
ภาพรวม	4.29	0.353	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.353) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.407) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.374) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.412) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.444)

ตาราง 4 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัจจัยจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน	4.21	0.74	มาก	9
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดได้	4.29	0.82	มาก	3
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	4.23	0.78	มาก	8

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัจจัยจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.28	0.75	มาก	4
5. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ มาใช้ในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	4.28	0.77	มาก	5
6. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ มาใช้ในการป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	4.27	0.75	มาก	6
7. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างโปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้	4.32	0.76	มาก	1
8. ท่านปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความ ชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่	4.24	0.70	มาก	4
9. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.70	มาก	2
ภาพรวม	4.27	0.41	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.76) รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.70) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดได้ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.78)

ตาราง 5 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับปัจจัยจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
10. ท่านได้รับการแสดงความยินดีและการยกย่องชมเชยจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบ ความสำเร็จ	4.18	0.72	มาก	6
11. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานสำคัญอยู่ เสมอ	4.31	0.74	มาก	1
12. ท่านได้รับการแสดงออกถึงการให้กำลังใจจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.29	0.67	มาก	2
13. ท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.23	0.72	มาก	4
14. ท่านได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานใน สถานศึกษาของท่าน	4.19	0.74	มาก	5
15. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง	4.25	0.78	มาก	3
ภาพรวม	4.24	0.44	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ท่านได้รับการแสดงออกถึงการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.67) และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.72)

ตาราง 6 ระดับปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน	ระดับปัจจัยจุใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
16. ท่านได้รับมอบหมายภาระหน้าที่เหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	4.28	0.66	มาก	9
17. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	4.35	0.67	มาก	1
18. ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงและ ก้าวหน้าเป็นอย่างดี	4.34	0.71	มาก	3
19. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และ ทักษะความชำนาญ	4.28	0.70	มาก	10
20. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.30	0.72	มาก	6
21. ท่านถูกกล่าวถึงให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มาก	8
22. ท่านมีความภาคภูมิใจและมีเกียรติ จากอาชีพหน้าที่ การงานของท่าน	4.29	0.69	มาก	7
23. ท่านสามารถปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ	4.33	0.67	มาก	4
24. ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ สถานศึกษา	4.34	0.67	มาก	2
25. ท่านชอบและมีความสุขกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย	4.33	0.70	มาก	5
26. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.23	0.73	มาก	11
ภาพรวม	4.31	0.37	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่เป็น

งานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.67) และตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงและก้าวหน้าเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.37)

ตาราง 7 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัจจัยจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
27. ท่านมีความมุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.38	0.68	มาก	4
28. ท่านมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ สามารถทำงานให้สำเร็จ ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.65	มาก	1
29. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.43	0.67	มาก	2
30. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	4.30	0.72	มาก	7
31. ท่านสามารถปฏิบัติงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้	4.39	0.67	มาก	3
32. ท่านมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงาน ก่อนล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานอื่นๆ	4.36	0.66	มาก	6
33. ท่านอาสารับผิดชอบต่องานที่ท่านถนัดและมีความสนใจด้วย ความเต็มใจ	4.37	0.69	มาก	5
34. ท่านยินดีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกเวลา ราชการที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน	4.26	0.75	มาก	8
ภาพรวม	4.37	0.40	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความตระหนักรู้ในหน้าที่

สามารถทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.67) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านยินดีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.75)

ตาราง 8 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้า	ระดับปัจจัยจูงใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
35. ท่านได้รับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.25	0.70	มาก	4
36. ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงาน ตาม ความรู้ความสามารถในสายงานสอนและงานที่ท่านถนัด	4.31	0.75	มาก	2
37. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีโอกา สก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.21	0.74	มาก	6
38. ท่านได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ ในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ	4.25	0.76	มาก	5
39. ท่านได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทาง วิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.20	0.77	มาก	8
40. ท่านได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณ วุฒิทางวิชาชีพ	4.21	0.79	มาก	7
41. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำ มาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	4.32	0.71	มาก	1
42. ท่านสามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานการสอนและ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ	4.30	0.66	มาก	3
ภาพรวม	4.26	0.46	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงาน ตามความรู้ความสามารถในสายงานสอนและงานที่ท่านถนัด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.75) และ ท่านสามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานการสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.77)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 9-17

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	เพศ				t	p
	ชาย (n=58)		หญิง (n=244)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.27	0.48	4.27	0.39	0.008	.994
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	0.42	4.25	0.44	0.290	.772
3. ด้านลักษณะของงาน	4.37	0.34	4.29	0.37	1.173	.242
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.48	4.37	0.39	0.293	.770
5. ด้านความก้าวหน้า	4.23	0.51	4.26	0.45	0.488	.626
ภาพรวม	4.29	0.38	4.29	0.34	0.116	.907

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.668	3	0.556	2.360	.059
	ภายในกลุ่ม	44.348	268	0.165		
	รวม	46.016	271			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.957	3	0.319	1.629	.183
	ภายในกลุ่ม	52.479	268	0.196		
	รวม	53.436	271			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.717	3	0.239	1.726	.162
	ภายในกลุ่ม	37.125	268	0.139		
	รวม	37.843	271			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.555	3	0.185	1.116	.343
	ภายในกลุ่ม	44.423	268	0.166		
	รวม	44.977	271			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.368	3	0.123	0.570	.635
	ภายในกลุ่ม	57.676	268	0.215		
	รวม	58.044	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.780	3	0.260	2.116	.098
	ภายในกลุ่ม	32.948	268	0.123		
	รวม	33.729	271			

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.544	3	0.181	1.070	.362
	ภายในกลุ่ม	45.472	268	0.170		
	รวม	46.016	271			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.247	3	0.082	0.414	.743
	ภายในกลุ่ม	53.189	268	0.198		
	รวม	53.436	271			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.130	3	0.043	0.307	.820
	ภายในกลุ่ม	37.713	268	0.141		
	รวม	37.843	271			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.139	3	0.046	0.277	.842
	ภายในกลุ่ม	44.838	268	0.167		
	รวม	44.977	271			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.689	3	0.230	1.074	.361
	ภายในกลุ่ม	57.355	268	0.214		
	รวม	58.044	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.143	3	0.048	0.379	.768
	ภายในกลุ่ม	33.586	268	0.125		
	รวม	33.729	271			

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.999	2	1.499	9.375	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.018	269	0.160		
	รวม	46.016	271			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.173	2	0.586	3.018	.051
	ภายในกลุ่ม	52.263	269	0.194		
	รวม	53.436	271			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.347	2	0.173	1.245	.290
	ภายในกลุ่ม	37.496	269	0.139		
	รวม	37.843	271			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.611	2	1.306	8.291	.000*
	ภายในกลุ่ม	42.366	269	0.157		
	รวม	44.977	271			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.787	2	1.394	6.784	.001*
	ภายในกลุ่ม	55.257	269	0.205		
	รวม	58.044	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.733	2	0.867	7.285	.001*
	ภายในกลุ่ม	31.996	269	0.119		
	รวม	33.729	271			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 * $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างปัจจัยจึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ปรากฏดังตาราง 13-16

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวม	ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	4.36	4.19	4.27
น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	0.17*	0.09
10-20 ปี	4.19		-	-0.17
มากกว่า 20 ปี	4.27			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 * $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่าประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	4.37	4.14	4.23
น้อยกว่า 10 ปี	4.37	-	0.22*	0.14
10-20 ปี	4.14		-	-0.08
มากกว่า 20 ปี	4.23			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 * $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านความ	ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
รับผิดชอบ	$\bar{X}$	4.46	4.25	4.33
น้อยกว่า 10 ปี	4.46	-	0.21*	0.13
10-20 ปี	4.25		-	-0.07
มากกว่า 20 ปี	4.33			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 * $p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้า	ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	4.35	4.13	4.23
น้อยกว่า 10 ปี	4.35	-	0.22*	0.12
10-20 ปี	4.13		-	-0.10
มากกว่า 20 ปี	4.23			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 * $p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.980	2	0.490	2.925	.055
	ภายในกลุ่ม	45.037	269	0.167		
	รวม	46.016	271			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.935	2	0.718	2.713	.056
	ภายในกลุ่ม	52.001	269	0.193		
	รวม	53.436	271			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.279	2	0.140	0.999	.369
	ภายในกลุ่ม	37.564	269	0.140		
	รวม	37.843	271			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.506	2	0.253	1.530	.218
	ภายในกลุ่ม	44.472	269	0.165		
	รวม	44.977	271			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.855	2	0.428	2.011	.136
	ภายในกลุ่ม	57.189	269	0.213		
	รวม	58.044	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.678	2	0.339	2.760	.065
	ภายในกลุ่ม	33.051	269	0.123		
	รวม	33.729	271			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 * $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 841 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566, หน้า 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้หาขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 (Yamane, 1973, p.1089) โดยมีสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 272 คน ซึ่งในการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการประยุกต์ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยและแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (multiple choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.174)

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 4 เปรียบเทียบของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม อายุ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way Anova) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปผลได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.55 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.16 มีวิทยฐานะเป็นครู คศ.2 (ครูชำนาญการ) คิดเป็นร้อยละ 34.92 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 และขนาดของสถานศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน) คิดเป็นร้อยละ 40.80

1. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้า และ 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.1 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ท่านมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ สามารถทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และ 3) ท่านสามารถปฏิบัติงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านยินดีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน

1.2 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) อาชีพ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ 2) ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ

ต่อสถานศึกษา และ 3) ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงและก้าวหน้าเป็นอย่างดี ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 2) ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และ 3) ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดได้ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

1.4 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 2) ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงาน ตามความรู้ความสามารถในสายงานสอนและงานที่ท่านถนัด และ 3) ท่านสามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานการสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสุดท้าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ 2) ท่านได้รับการแสดงออกถึงการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 3) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

2.4.1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ข้าราชการครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้มีข้อค้นพบที่นำมากำหนดเป็นประเด็นสำหรับอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนในหลาย

ด้านที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย การที่ครูได้เห็นผลสำเร็จจากงานของตน เช่น การพัฒนาของนักเรียนและการได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ช่วยเสริมสร้างปัจจัยจูงใจและสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานของตนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรลลิตา แนนอน (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ จิระโร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา จันทนป (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีโอกาสดูเห็นผลลัพธ์จากการทำงานที่ชัดเจน ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้และพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการสอนและการดูแลนักเรียน การได้รับการยอมรับในความสำเร็จเหล่านี้จากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในบทบาทของตนเอง เมื่อครูเห็นวามงานที่ตนทำมีคุณค่าและส่งผลบวกต่ออนาคตของนักเรียน ย่อมทำให้ครูมีกำลังใจและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ความสำเร็จในการทำงานจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้ครูปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับที่มาก

1.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชนว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชน การได้รับคำชมเชย การยกย่องในความทุ่มเท และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เมื่อทำงานได้ดี ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่นยังทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานต่อไปด้วยความตั้งใจ อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนในงานและการยอมรับในผลงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัชญ์ ธรรมนิทย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวเขตดอน บอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของครูมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสังคม ครูมีบทบาทในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณธรรมของนักเรียน ซึ่งสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง การสอนและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นภารกิจที่ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่ามีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตของเด็กและชุมชน นอกจากนี้ลักษณะงานที่หลากหลาย ทั้งการสอน การจัดกิจกรรม และการพัฒนาหลักสูตร ทำให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และทักษะเฉพาะด้านในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจและท้าทายในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ลักษณะงานของครูกลายเป็นปัจจัยที่จูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด

ปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ บุญสา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานลักษณะงานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนัย (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนเองในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของนักเรียน อีกทั้งการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนและความคาดหวังจากผู้บริหารและชุมชน ทำให้ครูรู้สึกมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความรับผิดชอบในงานสอนและการดูแลนักเรียนส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามมาตรฐาน อีกทั้งการรับผิดชอบในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ยังเป็นสิ่งที่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในสังคม จึงเสริมสร้างให้เกิดความตั้งใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนัย (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่มาก

1.5 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการที่จะเติบโตในสายงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ รวมถึงการได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถและผลงาน การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและเติบโตในหน้าที่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมองเห็นอนาคตที่มั่นคงในอาชีพการงาน ส่งผลให้มีแรงจูงใจและขวนขวายกำลังใจในการทำงานสูง ซึ่งมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิราพร แยมบาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ ของครูในจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้าน ความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของ การวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการพื้นฐานในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ การ ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญสำหรับครูทุกคนโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ครูทั้งเพศ ชายและหญิงล้วนมีความต้องการในเรื่องความก้าวหน้า ความพึงพอใจในอาชีพ และการมีสวัสดิการที่ ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจในการทำงานมี ลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนเมื่อจำแนกตามเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา จันทนป (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด นครปฐม ผล การศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสต ศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของ การวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยพื้นฐานในการจูงใจให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับ และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็น

สิ่งที่ครูทุกช่วงอายุให้ความสำคัญร่วมกัน ไม่ว่าจะครูจะอยู่ในช่วงอายุใด พวกเขาล้วนต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนเอง รวมถึงการได้รับแรงจูงใจในการทำงานผ่านการสนับสนุนจากองค์กร ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานจึงมีลักษณะที่คล้ายกัน ส่งผลให้ภาพรวมของปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา จันทนป (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยพื้นฐานที่จูงใจในการทำงานของครู เช่น ความมั่นคง ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ถือเป็นความต้องการร่วมกันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในทุก ระดับวิทยฐานะ แม้ครูในแต่ละวิทยฐานะจะมีระดับประสบการณ์และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ความต้องการด้านความก้าวหน้า ความพึงพอใจในการทำงาน และสวัสดิการที่ดีต่างก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูทุกคน จึงทำให้ภาพรวมของปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจำแนกตามวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมักต้องการปัจจัยจูงใจในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจในบทบาทการทำงานของตน ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามักให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับในบทบาทที่ทำมายาวนาน และการสนับสนุนในเรื่องความมั่นคงและสวัสดิการ ทั้งนี้ ความต้องการและแรงจูงใจจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร แยมบาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในจังหวัดชลบุรี ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา รัชกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยหลักที่จูงใจในการทำงานของครูมักเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานที่มีร่วมกัน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือใหญ่ ครูทุกคนต่างต้องการแรงจูงใจในด้านการพัฒนาวิชาชีพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในงาน ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูมีแนวโน้มคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา จันทนป (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัด นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ ไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา รัชกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการศึกษาพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ระดับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือ ความคิดเห็นที่สะท้อนมี ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้า และ 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในระดับที่มากขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณามาตรการเสริมสร้างและสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น การจัดอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น การให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการแสดงความยินดีและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาการส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชมในองค์กร เช่น การจัดพิธีหรือมอบรางวัลแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น การส่งข้อความหรือประกาศชื่นชมในช่องทางภายในสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน

1.3 ด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณามาตรการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม การมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ การสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือให้มีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษารู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ยินดีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยอาจจัดสรรสิ่งตอบแทนหรือรางวัลพิเศษสำหรับการทำงานนอกเวลา เช่น การขึ้นชมในที่ประชุม การมอบวันหยุดเพิ่มเติม หรือการให้สิทธิพิเศษอื่นๆ ที่เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบของงานเร่งด่วนที่ทำให้เพื่อส่วนรวม เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับสายงาน การส่งเสริมการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาวิทยฐานะที่เป็นประโยชน์ หรือการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการวางแผนพัฒนาตนเองในระยะยาว สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางเพื่อสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

บรรณานุกรม

- กมล น้อยทองเล็ก, และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน. *Educational Management and Innovation Journal*, 5(1), 87-103.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(3), 175-183.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **คู่มือการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ประจำปี 2554-2556**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กฤตย์ภัสสร สาขา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). **รายงานการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี**. กรุงเทพฯ : สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). **ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม**. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(2), 1531-1545.
- โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คหาจุ สิริโชคสกุล. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยา แสงกรด. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จินตนา เทวา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จิราพร แยมบาล. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ของครู ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- จุไรวรรณ บินดุหลม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ
และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตา บุเงิน. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู
โรงเรียนสารสาสน์. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร, 4(1), 24-32.
- ชริยากร เผ่าศิริ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ช่อผกา ทาระคุณโน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง. (2561). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2557). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชุติมา สุภาวะไตร. (2565). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ .
- ณัฏฐา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐนันท์ ช่างพล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม. บทความวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(15), 13.
- ดวงกมล วิเชียรสาร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. Humanities, Social Sciences and arts Veridian E-Journal, Silpakorn University, 12(6), 1192-1213.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาพร ปิยะพันธ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรนินทร ใจเอื้อพลสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ :
 วีอินเตอร์พรีนทร์กรุงเทพมหานคร.
- นริศ สังเสนา. (2558). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันทนพ เข้มเพชร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม
 Generation Y กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชนะ โพธิ์ละเดา. (2558). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 สำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญรวย ฤทัย. (2557). การจัดการเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มี
 ผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-
 จตุจักร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปฏิพัทธ์ ใจดี. (2558). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดัดดรุณี
 จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 โทบริหาร มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอจีซี ออโตโม
 ทิว (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท
 รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปานิสรา นวลศรี. (2557). ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). **ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์น้อมอารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต โดยมี
ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา :
บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัทยธรรมศาสตร์.**
- พัชรี คงดี. (2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัทยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- พัลลภ จิระโร. (2563). **แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. วารสารการวัด
ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 1(2), 22.**
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัทยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- เพ็ญพิชชา ศรีทรง. (2562). **การก้าวเข้าสู่ความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในตลาด
หลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. วารสารบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 14(2), 1-19.**
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). **แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. สืบค้น กรกฎาคม 3,
2566, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/>.**
- ไพฑูริย์ ธรรมนิธย์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวเขตอนบอสโกบ้าน
โป่ง จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัทยศิลปากร.**
- ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัทยราชภัฏสกลนคร.**
- ภัทรลลี แนนอน. (2566). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 109-120.**
- ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย. (2553). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการเงิน ทหารบก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัทยเกษตรศาสตร์.**
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).
ชลบุรี : มนต์รี.**
- ภูริกันต์ สองสี. (2563). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัทยศรีนครินทรวิโรฒ.**

- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). **ปัจจัยพลังอำนาจของชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารพุทธมัตต์, 8(1), 23.**
- วฐุ สวานานนท์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- วรารัตน์ จันลาโสม. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- วารี ทิพย์เนตร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยภาครัฐและภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วุฒิ สุขเจริญ. (2559). **พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์พรีนซ์.**
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ศิริรัตน์ บุญสา. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการทำอากาศยานสุวรรณภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2559). **พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.**
- สันหจหา ขมหนู. (2563). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สัมฤทธิ์ ศรีกองหนูน. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ราชภัฏนครสวรรค์.**

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2566). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สิงห์บุรี : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. (2563). **ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตรวจราชการ**. สืบค้น
ตุลาคม, 10, 2566, จาก <https://sp.moe.go.th/>.
- สุขุม รัตนเสรีเกียรติ. (2561). **ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)**. สืบค้น มิถุนายน
10, 2566, จาก <http://pmcexpert.com>.
- สุจิตตรา แสนชัย. (2560). ผลกระทบของจริยธรรมทางวิชาชีพบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสาร
การบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 9(3), 58-68.
- สุจิรา ถาปนแก้ว. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิดา วงศ์ซารี. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบสถ์-บ่อไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ และความภักดีในการเลือกใช้บริการ
สำนักงานบัญชี ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 9(2), 486-501.
- สุมาลี ลีประโคน. (2557). **สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสัง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุวิภาภรณ์ ธีรมิตร. (2565). ปัจจัยความฉลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัดในประเทศไทย. **วารสารการพัฒนการเรียนรู้สมัยใหม่. ศูนย์
พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่**, 7(2), 120-134
- หัสตินทร์ สอนปะละ. (2560). **แรงจูงใจและส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อ
เซรามิกของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเอาร์ทเลทเซรามิก จังหวัดลำปาง**. **วารสารวิทยาลัย
ดุสิตธานี**, 11(1), 215.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- อรอุมา จันทนป. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด นครปฐม.
การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). รายงานการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจจังหวัด
เชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- อริสรา จันทกรลั่น. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี
ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุไรวรรณ มัยจีน. (2558). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขต
พื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากร กับประสิทธิภาพ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- โอบาส จูเลียตระกูล. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. **Organizational Behavior and Human Performance**, 4(1), 142-175.
- Anna, O., & Malin, M. (2016). **Teachers' leadership: a maker or a breaker of students' educational motivation**. Lulea University of Technology. Sweden. Lulea University of Technology.
- Barnard, G. (1946). Sequential tests in industrial statistics. **The Journal of the Royal Statistical Society**, 8(1), 1-26.
- Berger, J. (2011). The morale of the teacher in crisis. **Journal of Research and Development in Education**, 47(10), 124-A.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing** (3rd ed.). New York : Harper & Row.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. Berlin : Springer Science & Business Media.
- Depoy, E., & Gilson, S.F. (2012). **Human behavior theory and applications: A critical thinking approach**. Thousand Oakes, CA : Sage.
- Domjan, M. (1996). **The principles of learning and behavior belmont**. California : Thomson.
- Egan, S.D. (2001). **Motivation and satisfaction of Chicago public school teacher: An analysis based on the Herzberg motivation theory**. Illinois : Pro Quest Dissertations Publishing.
- Erika, D. (2017). **Curricular factors in middle school teachers' motivation to become and remain effective**. California State University San Marcos.
- Fang, Y. (2011). **Work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo**. Retrieved March 10, 2024, from <http://tdc.thailis.or.th>.
- Forest, V. (2008). Performance-related pay and work motivation: theoretical and empirical perspectives for the French civil service. **International Review of Administrative Sciences**, 74(1), 2.

- Green, L.W., & Kreuter, M.W. (1991). **Health promotion planning: An educational and environment approach**. California : Mayfield.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior & Human Performance**, 16(2), 250–279.
- Hanson, M.E. (1996). **Education administration and organizational behavior** (5th ed.). Boston : Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York : John Wiley & Sons.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. (2011). **Educational administration theory research practice** (7th ed.). Singapore : McGraw-Hall.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (1985). **Organizational development and change**. St. Paul, MN : West.
- Ibrahim, T. (2009). Research methodology and dissertation writing for health and allied health professionals. **Cress Global Link Limited, Abuja**, 74-75.
- John, R.B. (2016). Learning in the Laboratory: How Group Assignments Affect Motivation and Performance. **Journal of Education and Learning**, 1(1), 122.
- John, W.B. (1981). **Research in education** (4th ed.). New Jersey : Prentice – Hall.
- Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale**. New York : Wiley & Son
- Locke, E.A. (1976) **The nature and causes of job satisfaction**. In Dunnette, M.D., Ed., **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, Vol. 1, 1297-1343.
- Martin, Formanek. (2019). **Relationship between learners’ motivation and course engagement in an astronomy massive open online course Department of Teaching Learning and Sociocultural studies College of Education University of Arizona**.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. **Psychological Review**, 50(1), 370-396.
- _____. (1970). **Motivation and personality**. New York : Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1962). **Business drive and national achievement**. New York : D. Van Nostrand.

- Mohamad, S., & Prayuningtyas, A.W. (2017). **Relationship between motivation to achieve and professional competence in the performance of elementary school teachers**. Indonesia : Universitas Negeri Jakarta.
- Murtedjo, & Suharningsih. (2016). **Contribution to cultural organization indonesia**. Indonesia : State University of Surabaya Indonesia.
- Octaviannand, R.K.N., Pandajaitan, & Sadikin, K. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ. **Journal of Education and Practice**, 8(8), 72-79.
- Perry, C.M. (2007). The relationship between efforts to improve the performance of the principal and teacher morale. **Dissertation Abstract International**, 37(7), 1038-A.
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2007). **Consumer behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Scribner, J.P., et al. (2017). Teacher teams and distributed leadership: A study of group discourse and collaboration. **Educational Administration Quarterly**, 43(1), 67-100.
- Sohail, A., et al. (2014). **Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction**. Pakistan : A Case of Education Industry in Pakistan.
- Thai Health Official. (2564). **วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในสถานการณ์โควิด-19**. สืบค้น สิงหาคม 13, 2567, จาก <https://www.thaihealth.or.th/วิธีสร้างแรงจูงใจในการ-2/>.
- Virginie. (2008). **The relationship Between professional development and teacher change in the implementation of instructional strategies that supports elementary student's text book reading**. Ph.D. Dissertation, Lincoln. The University of Nebraska.
- Vroom, V. (1964). **Work and motivation**. New York : Wiley & Sons.
- Wagner, B.D. (2006). **Motivation and professional growth in early childhood teachers**. Ph.D. dissertation, University of Rochester.
- Wen, Cheng. (2018). **How intrinsic and extrinsic motivations function among college student samples in both Taiwan and the U.S**. National Sun Yat-sen University.
- Wiles, K. (1967). **Supervision for better schools**. New Jersey : Prentice-Hall.

William, O. (1981). Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. **Business Horizons**, 24(6), 82-83.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อต้องการศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
 2. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทางราชการแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง
 3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ (multiple choice) จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
- ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

ขอขอบคุณ

นางสาววรารณ อินทรปาน

นักศึกษานิเทศศาสตร์ ตรี ศุภาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30-39 ปี

☐ 40-49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. วิทยฐานะ

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ครู คศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ)

☐ ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)

☐ ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)

☐ ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ)

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน)

☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องทำข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้าราชการครูมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยมาก

ข้อ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	ระดับปัจจัยจูงใจ				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดได้					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
6	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ มาใช้ในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
7	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้					
8	ท่านปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	ระดับปัจจัยจูงใจ				
		5	4	3	2	1
9	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
10	ท่านได้รับการแสดงความยินดีและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ					
11	ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ					
12	ท่านได้รับการแสดงออกถึงการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
13	ท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
14	ท่านได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของท่าน					
15	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงใจ					
ลักษณะของงาน						
16	ท่านได้รับมอบหมายภาระหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
17	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
18	ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงและก้าวหน้าเป็นอย่างดี					
19	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะความชำนาญ					
20	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น					
21	ท่านถูกกล่าวถึงให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
22	ท่านมีความภาคภูมิใจและมีเกียรติ จากอาชีพหน้าที่การงานของท่าน					
23	ท่านสามารถปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ					
24	ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	ระดับปัจจัยจูงใจ				
		5	4	3	2	1
25	ท่านชอบและมีความสุขกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
26	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ						
27	ท่านมีความมุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
28	ท่านมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ สามารถทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
30	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ					
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้					
32	ท่านมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานอื่นๆ					
33	ท่านอาสารับผิดชอบงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจด้วยความเต็มใจ					
34	ท่านยินดีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน					
ความก้าวหน้า						
35	ท่านได้รับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
36	ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงาน ตามความรู้ความสามารถในสายงานสอนและงานที่ท่านถนัด					
37	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ					
38	ท่านได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	ระดับปัจจัยจูงใจ				
		5	4	3	2	1
39	ท่านได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
40	ท่านได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางวิชาชีพ					
41	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
42	ท่านสามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานการสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency : IOC)

ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
1. ความสำเร็จในการทำงาน							
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	-1	+1	+1	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง/ ปรับปรุง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ มาใช้ในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดเหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
9. ท่านรู้สึกว่าคุณมีใจเมื่องานสำเร็จ เป็นที่น่าพึงพอใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ							
10. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านรู้สึกว่าได้รับการแสดงออกถึงการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ท่านรู้สึกว่าได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
14. ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความศรัทธาจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของท่าน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
16. ท่านรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ลักษณะของงาน							
17. ท่านได้รับมอบหมายภาระหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านรู้สึกว่าคุณที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
19. ท่านรู้สึกว่ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงและก้าวหน้าเป็นอย่างดี	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะความชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ท่านรู้สึกว่งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความความยากง่าย ส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22. ท่านรู้สึกว่ได้รับสิทธิพิเศษ และถูกกล่าวถึงให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
23. ท่านรู้สึกว่มีความภาคภูมิใจและมีเกียรติจากอาชีพ หน้าที่การงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ท่านมีความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ท่านรู้สึกว่งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
26. ท่านรู้สึกว่ชอบและมีความสุขกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ท่านรู้สึกว่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบ							
28. ท่านมีความมุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
29. ท่านมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ สามารถทำงานในให้สำเร็จด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ท่านสามารถปฏิบัติงานสอน และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ท่านมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. ท่านอาสารับผิดชอบงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35. ท่านรู้สึกว่ายินดีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ความก้าวหน้า							
36. ท่านได้รับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37. ท่านรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงาน ตามความรู้ความสามารถในสายงานสอนและงานที่ท่านถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
38. ท่านรู้สึกว่าการบริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและคณะครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
39. ท่านรู้สึกว่าได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40. ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41. ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. ท่านรู้สึกว่าการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43. ท่านรู้สึกว่าการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านในสถานศึกษาของท่าน มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน และภายนอกสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability)
ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	30

จากตารางข้างต้นพบว่า แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีค่า Cronbach's Alpha = 0.966 แปลผลได้ว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดพรหมสาคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
4. ดร.เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดกลาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
5. ดร.สุธีร์ เครือวรรณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดศรัทธาภิรม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๒๒/๒๕๖๗ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาววราภรณ์ อินทรปาน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะนอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่...๗๒๓/๒๕๖๗

วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาววราภรณ์ อินทรปาน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญต๊ะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๘๕๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาววราภรณ์ อินทรปาน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๓๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพูนอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว
หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ
ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๘๕๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.เนาวรัตน์ ช่างเครื่อง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- ๑.เค้าโครงการค้นคว้าอิสระ
 - ๒.แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 - ๓.แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาววราภรณ์ อินทรปาน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพจนอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษา ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๘๕๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาวีมหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สุธีร์ เครือวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาววราภรณ์ อินทรปาน รัศมีนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพจนอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว
หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ
ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๑๐๐๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาววราภรณ์ อินทรปาน รหัสนักศึกษา ๐๔๒๑๗๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาต
ให้นางสาววราภรณ์ อินทรปาน ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้
นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๑๐๒๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาววรารภรณ์ อินทรปาน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๓๗๐๑๐๒๑๖ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์
ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาของท่าน
ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาววรารภรณ์ อินทรปาน ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
ดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาววราภรณ์ อินทรปาน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 82 หมู่ที่ 4 ตำบลเขาสมอคอน อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดเก้าย่าง ตำบลบ้านหม้อ อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 การศึกษาด้านนิติ (กศ.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2558 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี